

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN  
ALAT PELINDUNG DIRI PADA KARYAWAN BAGIAN PACKER**

**PT SEMEN BOSOWA MAROS**

**TAHUN 2014**



**Skripsi**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat Jurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Pada Fakultas Ilmu Kesehatan**

**UIN Alauddin Makassar**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**ALAUDDIN**

**MAKASSAR**

**DEL FANI GEMELY**

**70200110026**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN**

**UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2014**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

**Yang bertandatangan dibawah ini:**

**Nama : Delfani Gemely**

**Nim : 70200110026**

**Fakultas : Ilmu Kesehatan**

**Judulskripsi : Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014**

---

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Gowa,

Agustus 2014

Yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R  
Delfani Gemely

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014”, yang disusun oleh Delfani Gemely, NIM 70200110026, mahasiswi jurusan Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 7 Agustus 2014, yang bertepatan dengan 12 Syawwal 1435 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Kesehatan (dengan beberapa perbaikan).

Samata, 7 Agustus 2014  
12 Syawwal 1435

### DEWAN PENGUJI

Ketua	: DR.Dr.H.A. Armyn Nurdin, M.SC	(.....)
Sekretaris	: Fatmawaty Mallapiang, SKM.,M.Kes	(.....)
Munaqisy I	: Habibi, SKM.,M.Kes	(.....)
Munaqisy II	: Dra. Audah Mannan, M.Ag	(.....)
Pembimbing I	: Hasbi Ibrahim, SKM.,M.Kes	(.....)
Pembimbing II	: St. Raodhah, SKM.,M.Kes	(.....)

Diketahui Oleh:  
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
UIN Alauddin Makassar

**DR.Dr.H.A. Armyn Nurdin, M.SC**

## KATA PENGANTAR

Segenap puji dan syukur atas kehadiran Allah swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga dapat terselesaikan penulisan hasil penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Berhasilnya penyusunan skripsi ini dengan judul “*Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Penggunaan alat Pelindung Diri Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014*”. Dengan segala keterbatasan, penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak.

Olehnya itu dengan segala kerendahan hati diucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda Kadir Mahmud dan Ibunda Erniwati atas kasih sayang yang tak terhingga, dukungan tak kenal lelah dan senantiasa memberikan doa restu serta bantuan moril maupun material sehingga dapat menyelesaikan studi di bangku kuliah, serta saudari Delfina Gemely dan kedua adikku Mayang Sari dan Aisy Muthmainnah yang selalu mendukung dalam menyelesaikan penulisan ini. Semoga persembahan penyelesaian tugas akhir ini dapat menjadi kebanggan dan kebahagiaan bagi mereka.

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pembimbing, bapak Hasbi Ibrahim, SKM., M.Kes. selaku pembimbing I dan ibu St. Raodah, SKM., M.Kes. selaku pembimbing II yang tulus ikhlas dan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis mulai dari awal hingga selesainya penulisan ini.

Demikian pula penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. DR. H. Qadir Gassing selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
2. Prof. DR. H. Ahmad Sewang, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Bapak Faiz Satrianegara, SKM., MARS selaku Ketua Jurusan Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
4. Bapak Habibi, SKM., M.Kes selaku penguji I dan Ibu Dra. Audah Mannan, M.Ag selaku penguji II yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Departemen Safety and Environment PT. Semen Bosowa Maros serta karyawan bagian Packer pada PT. Semen Bosowa Maros yang telah bersedia menjadi subjek peneliti.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Jurusan Kesehatan Masyarakat angkatan 2010 yang senantiasa memberikan saran dan pendapat.
8. Rekan-rekan jurusan K3 angkatan 2010
9. Rekan-rekan PBL.
10. Rekan-rekan magang di PT. Semen Bosowa Maros
11. Rekan-rekan KKP Kelurahan Samata.

Semua pihak yang telah membantu kelancaran penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.

Atas segala bantuan tersebut penulis menghanturkan doa kepada Allah SWT semoga diberikan balasan yang setimpal. Sebagai manusia biasa, penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu segala kritik dan saran tetap dinantikan sebagai penyempurnaan dalam penulisan selanjutnya. Semoga karya ini bernilai ibadah di sisi Allah dan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Kesehatan. Aamiin.

Gowa,

2014

Penyusun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
Bab 1 PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah.....	4
3. Hipotesis.....	5
4. Defenisi Operasional.....	6
5. Kajian Pustaka.....	8
6. Tujuan Penelitian.....	9
Bab II TINJAUAN TEORETIS.....	11
1. Tinjauan Umum tentang Alat Pelindung Diri.....	11
2. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan.....	23
3. Tinjauan Umum tentang Pelatihan K3.....	30
4. Tinjauan Umum tentang Ketersediaan APD.....	34

5. Tinjauan Umum tentang Pengawasan.....	38
6. Tinjauan Umum tentang Kebijakan.....	40
7. Kerangka pikir.....	43
<b>Bab III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
1. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	45
2. Pendekatan Penelitian.....	45
3. Populasi dan Sampel.....	45
4. Metode Pengumpulan Data.....	47
5. Instrumen Penelitian.....	47
6. Validitas dan Realibilitas.....	48
7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	49
<b>Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
1. Hasil Penelitian.....	51
2. Pembahasan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi responden menurut umur karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	47
Tabel 2	Distribusi responden menurut pendidikan terakhir karyawan bagian packer PT.Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	48
Tabel 3	Distribusi responden menurut masa kerja karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	49
Tabel 4	Distribusi responden menurut tingkat pengetahuan karyawan bagian packer PT.Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	50
Tabel 5	Distribusi responden menurut ketersediaan Alat Pelindung Diri karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014	50
Tabel 6	Distribusi responden menurut pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	51
Tabel 7	Distribusi responden menurut pengawasa perusahaan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	52
Tabel 8	Distribusi responden menurut kebijakan tentang Alat Pelindung Diri karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	52
Tabel 9	Distribusi responden menurut penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.	53

Tabel 10	Hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan APD karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014	54
Tabel 11	Hubungan antara ketersediaan Alat Pelindung Diri karyawan dengan penggunaan APD bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	55
Tabel 12	Hubungan antara pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	56
Tabel 13	Hubungan antara pengawasan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	57
Tabel 14	Hubungan antara kebijakan dengan penggunaan APD Alat Pelindung Diri karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014.....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. SuratPermohonanIzinPenelitian
3. SuratIzinPenelitiandari BKPM
4. SuratJawabanPermohonanPenelitian PT. Semen BosowaMaros
5. SuratKeteranganTelahMelakukanPenelitian di PT. Semen BosowaMaros
6. LembarObservasi APD
7. Master Tabel Data Responden SPSS 17.0
8. Hasil Output Data Responden SPSS 17.0
9. Dokumentasi
10. RiwayatPenulis



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Safety helmet	.....	15
Gambar 2.2	Face shield	.....	17
Gambar 2.3	Ear plug	.....	18
Gambar 2.4	Ear muff	.....	19
Gambar 2.5	Pakaian kerja	.....	21
Gambar 2.6	Safety shoes	.....	22
Gambar 2.7	Kerangka teori	.....	40
Gambar 2.8	Kerangka pikir	.....	41



## ABSTRAK

**NAMA : DELFANI GEMELY**

**NIM : 70200110026**

**JUDUL SKRIPSI :FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI PADA  
KARYAWAN BAGIAN PACKER PT. SEMEN BOSOWA  
MAROS TAHUN 2014**

---

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari metode pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian, penggunaan APD akan menjadi sangat penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Besarnya manfaat dari penggunaan APD ini pada saat bekerja, tidak menjamin semua pekerja akan memakainya. Keefektifan penggunaan APD terbentur dari para tenaga kerja sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan APD pada karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian packer yang terdiri dari karyawan *organik* dan *nonorganik* yang berjumlah 96 orang. Sampel berjumlah 77 orang responden dengan teknik penarikan sampel secara *nonrandom sampling* dengan teknik penarikan *quota sampling*. Data diperoleh dengan melalui observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat berupa uji *chi square*.

Hasil penelitian di PT. Semen Bosowa Maros menunjukkan bahwa pengetahuan, pelatihan K3 dan kebijakan mempengaruhi penggunaan APD dimana dari masing-masing variabel didapatkan nilai  $p = 0.000$ ,  $p = 0.000$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), sementara ketersediaan APD dan pengawasan tidak mempengaruhi penggunaan APD dimana masing-masing variabel didapatkan nilai  $p = 0.241$  dan  $1.523$  ( $p > 0.05$ ).

Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan kelengkapan dalam penggunaan APD karyawan yang telah disiapkan. Dengan pelaksanaan pengawasan berkelanjutan melalui pembinaan terhadap kepatuhan penggunaan APD secara lengkap.

**Kata kunci: Ketersediaan APD, packer**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari metode pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) akan menjadi sangat penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Besarnya manfaat dari penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) ini pada saat bekerja tidak menjamin semua pekerja akan memakainya, karena ternyata masih banyak juga pekerja yang tidak menggunakannya. Keefektifan penggunaan APD terbentur dari para tenaga kerja sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan (Wibowo, 2010: 7).

Telah menjadi budaya kerja, pekerja menganggap pemakaian peralatan keselamatan akan mengurangi produktivitas malah akan menyulitkan bagi mereka dalam bekerja. Arah pemakaian peralatan keselamatan seperti yang telah disediakan oleh pihak manajemen sering tidak dipatuhi oleh pekerja dan beranggapan bahwa budaya kerja yang biasa adalah selamat tanpa menimbulkan bahaya kepada mereka. Peralatan keselamatan yang biasa disediakan oleh pihak manajemen seperti sepatu, helm, sering tidak dipakai. Pemakaian peralatan keselamatan selain sering dikaitkan dengan kesulitan dalam bekerja, mengurangi produktivitas, dan juga dikaitkan dengan peralatan tidak nyaman untuk dipakai dan pemakaiannya menyebabkan

penyakit dan sebagainya merupakan alasan yang biasa diberikan oleh pekerja untuk tidak memakai peralatan keselamatan. Selain itu, ada juga sebagian pekerja yang tidak mau menggunakan peralatan keselamatan karena berkeyakinan bahwa budaya kerja mereka senantiasa seperti sebelumnya (Wang, 1994 dalam Misnan dkk, 2004: 1).

Pada dasarnya kecelakaan disebabkan oleh dua hal, yaitu tindakan yang tidak aman (*unsafe act*), kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan faktor alam. Dari hasil data kecelakaan didapatkan bahwa 88% sebab kecelakaan adalah faktor manusia, 10% faktor lingkungan dan 2 % faktor alam. Maka dari itu sumber daya manusia dalam hal ini memegang peranan sangat penting dalam penciptaan kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja yang mau membiasakan dirinya dalam posisi aman dan menggunakan peralatan yang telah dicek keamanannya serta melakukan pekerjaannya dengan aman maka akan sangat membantu dalam memperkecil angka kecelakaan kerja (Suma'mur, 1996 dalam Retnowati, 2009: 10).

Cara yang terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan risikonya atau mengendalikan sumber bahayanya secara teknis dan apabila mungkin, perusahaan perlu menyediakan alat pelindung diri yang sesuai bagi pekerja yang berisiko dan mewajibkan penggunaannya, sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab IX pasal 13 yang menyatakan “barangsiapa akan memasuki suatu tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk Keselamatan Kerja dan memakai alat pelindung diri yang diwajibkan” (Suma'mur, 1996 dalam Wibowo, 2010: 6).

*International Labour Organisation (ILO)* mengungkapkan bahwa setiap tahun terjadi 2,2 juta kematian yang disebabkan karena penyakit atau kecelakaan akibat hubungan tenaga kerja. Sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja dimanadiperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan tenaga kerja baru setiap tahunnya. *Laporan International Labour Organization (ILO)* memasukkan Indonesiasebagai negara negara terendah kedua dalam program Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Laporan itudidasarkan pada survei terhadap 53 negara tahun lalu. (Dwi 2008 dalam Wibowo, 2010: 3).

Sementara menurut Direktur Operasional dan Pelayanan PT. jaminan Sosial Kerja (Jamsostek) Persero, untuk kejadian kecelakaan kerja dari tahun 2007-2009 di Indonesia masih tinggi. Data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Ke-menakertrans) menyebutkan sepanjang tahun 2009 terjadi 54.398 kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Angka ini menurun sejak 2007 yang sempat mencapai 83.714 kasus dan pada tahun 2008 sebanyak 58.600 kasus (Wahyuni wulan fitriyah, 2011: 3).

Di Sulawesi Selatan kecelakaan kerja yang terjadi sepanjang 2011 yakni 501 kecelakaan kerja, 75% diantaranya merupakan kecelakaan lalu lintas yang terjadi dalam perjalanan kerja dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya sementara 25% sisanya kecelakaan kerja terjadi dalam lingkungan pekerjaan (Antaraneews, 2011).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap studi penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Semen Bosowa tahun 2008 diperoleh data bahwa 89,4% karyawan menyatakan perusahaan telah melakukan perencanaan tentang APD, serta 80% karyawan menyatakan



telah melaksanakan program APD. Namun berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan PT. Semen Bosowa Maros yang belum menggunakan Alat Pelindung Diri pada saat bekerja (Kusadhiani, 2008).

Oleh karena itu, untuk mencegah dan menanggulangnya dibutuhkan adanya motivasi kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja di PT. Semen Bosowa Maros, dengan tujuan untuk menghindari atau memperkecil kecelakaan kerja. Bentuk pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dapat berupa alat pelindung diri, melaksanakan pelatihan K3, penyediaan APD oleh perusahaan, penetapan kebijakan dan pengawasan terhadap pekerja yang kurang memahami tentang bahaya di tempat kerja, yang tampak dari ketidakdisiplinan mereka dalam menggunakan APD saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan alat pelindung diri karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros.”

#### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui apakah pengetahuan, pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, ketersediaan Alat Pelindung Diri, pengawasan dan kebijakan berhubungan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros”.

### ***C. Hipotesis***

#### **1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

- a. Tidak ada hubungan antara pengetahuan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- b. Tidak ada hubungan antara pelatihan K3 terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- c. Tidak ada hubungan antara ketersediaan APD terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- d. Tidak ada hubungan antara pengawasan perusahaan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- e. Tidak ada hubungan antara kebijakan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

#### **2. Hipotesis Alternatif**

- a. Ada hubungan antara pengetahuan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- b. Ada hubungan antara pelatihan K3 terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- c. Ada hubungan antara ketersediaan APD terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- d. Ada hubungan antara pengawasan perusahaan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

- e. Ada hubungan antara kebijakan terhadap penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

#### ***D. Definisi Operasional***

##### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala informasi yang telah diketahui oleh responden mengenai Alat Pelindung Diri.

*Kriteria objektif* :

Baik : Bila skor responden  $\geq 70$  % dari total skor.

Kurang baik : Bila skor responden  $< 70$  % dari total skor.

##### **2. Ketersediaan APD**

Tersedianya peralatan pelindung diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tersedianya Alat Pelindung Diri yang digunakan untuk melindungi karyawan berdasarkan potensi bahaya di tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan seperti helm, masker, sarung tangan, sepatu safety dan pakaian kerja.

*Kriteria objektif* :

Tersedia : Bila perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri tersebut secara lengkap (helm, masker, sarung tangan, sepatu safety dan pakaian kerja) menurut jenis pekerjaan dan potensi bahaya dan tidak digunakan secara bergantian saat bekerja.

Tidak tersedia : Bila tidak sesuai dengan kriteria di atas

##### **3. Pelatihan K3**

Pelatihan K3 yang dimaksud dalam penelitian ini apabila Karyawan pernah mengikuti pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja utamanya tentang penggunaan Alat Pelindung Diri selama bekerja di Perusahaan.

*Kriteria objektif* :

Pernah : Jika pekerja pernah diberi pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja paling sedikit sekali setahun selama bekerja di perusahaan.

Tidak pernah : Apabila tidak sesuai dengan kriteria di atas.

#### **4. Pengawasan Perusahaan**

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemantauan yang dilakukan perusahaan terhadap penggunaan APD kepada karyawan pada saat bekerja.

*Kriteria objektif* :

Ada : Apabila ada kegiatan dalam perusahaan yang berbentuk pengawasan atau pemantauan terhadap kelengkapan penggunaan APD karyawan saat bekerja.

Tidak ada : Bila tidak sesuai dengan kriteria di atas

#### **5. Kebijakan Perusahaan**

Kebijakan perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya pernyataan yang dibuat oleh perusahaan yang memuat komitmen dan tekad dalam pelaksanaan program wajib bagi setiap karyawan untuk menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.

*Kriteria objektif* :

Ada :Apabila ada pernyataan yang dibuat oleh perusahaan bahwa wajib bagi setiap karyawan untuk menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.

Tidak ada : Bila tidak sesuai dengan kriteria di atas.

### ***E. Kajian Pustaka***

Data hasil penelitian Arianto Wibowo di area pertambangan PT.ANTAM Tbk pada tahun 2010 menunjukkan bahwa didapatkan ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan penggunaan APD (p value = 0,000 dengan OR 57,694), Tidak ada hubungan bermakna antara pelatihan dengan penggunaan APD (p value= 0,938), ada hubungan bermakna antara pengawasan dengan penggunaan apd (p value = 0,000 dengan OR 32,533), dan ada hubungan bermakna antara kebijakan dengan penggunaan apd (p value = 0,000 dengan OR 87,040).

Sedangkan hasil penelitian A Bustanul Arifin pada tahun 2013 melalui uji statistic Chi-Square didapatkan ketersediaan APD, kenyamanan APD dan pengawasan dalam penggunaan APD memiliki p-value < 0.05, sedangkan umur, pendidikan, masa kerja dan pengetahuan memiliki p= value > 0.05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara ketersediaan APD, Kenyamanan APD, dan pengawasan dalam pemakaian APD dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian APD, sedangkan variabel umur, pendidikan, masa kerja dan pengetahuan tidak ditemukannya hubungan bermakna dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian APD. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa sebagian besar pekerja memiliki pengetahuan baik dan sikap positif tentang penggunaan APD. Selain itu,

melalui penelitian ini ditemukan bahwa pengetahuan dan sikap karyawan tidak berhubungan dengan praktik penggunaan alat pelindung diri pada PT HartaSamudra Pelabuhan Perikanan Nusantara Ambon Tahun 2012.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM Unhas tahun 2013 (Diah Pithaloka Sumarna, M. Furqan Naem dan Syamsiar S. Russeng) Penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat terjadi sebagai akibat faktor manusia dan faktor lingkungannya. Sebesar 80-85% kecelakaan kerja disebabkan oleh kelalaian pekerja saat bekerja. Selain faktor kelalaian saat bekerja faktor manusia lainnya yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yaitu perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. Hasil uji korelasi spearman, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan variabel pengetahuan dan persepsi terhadap penggunaan masker dan sarung tangan. Namun terdapat hubungan signifikan variabel motivasi ( $=0,005$ ), ketersediaan APD ( $=0,000$ ), kenyamanan APD ( $=0,008$ ), dan lingkungan sosial ( $=0,000$ ) dengan penggunaan masker. Dan terdapat pula hubungan signifikan antara ketersediaan APD ( $=0,000$ ), kenyamanan APD ( $=0,016$ ), dan lingkungan sosial ( $=0,000$ ) dengan penggunaan sarung tangan oleh operator percetakan Kota Makassar.

#### ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

##### **1. Tujuan umum**

Mengetahui “Faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros”.

##### **2. Tujuan khusus**

- a. Mengetahui hubungan pengetahuan dengan penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen bosowa Maros.
- b. Mengetahui hubungan pelatihan K3 dengan penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- c. Mengetahui hubungan ketersediaan APD dengan penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- d. Mengetahui hubungan pengawasan perusahaan dengan penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- e. Mengetahui hubungan kebijakan dengan penggunaan APD pada karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

### **3. Kegunaan praktis**

Sebagai bahan masukan dan sumber informasi bagi masyarakat maupun instansi terkait, terutama bagi pimpinan perusahaan untuk dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam upaya peningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

### **4. Kegunaan pada ilmu pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sumber informasi dan bahan bacaan yang dapat bermanfaat bagi peneliti berikutnya.

### **5. Kegunaan bagi peneliti**

Penelitian ini merupakan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti sendiri dalam upaya mengamati masalah penggunaan APD dan faktor-faktor yang berhubungan sebagai tugas akhir.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### *A. Tinjauan Umum Tentang Alat Pelindung Diri*

Menurut Cross J (1998 dalam Wibowo 2010) mengatakan pengendalian risiko yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk meminimalkan risiko yang dapat terjadi dengan pemilihan berbagai alternatif yakni pengendalian sumber bahaya dan tempat kerja manusia, peraturan perundang-undangan yang berlaku, alat pengawasan dan alat pengukur kinerja. Adapun hirarki pengendalian bahaya yaitu eliminasi, substitusi, isolasi, pengendalian teknis, pengendalian administratif, penggunaan Alat Pelindung Diri.

Dimana penggunaan APD ini merupakan alternatif terakhir setelah upaya yang lain secara maksimum dilaksanakan, akan tetapi penggunaan APD ini tidak mengurangi potensi bahaya melainkan hanya mengurangi konsekuensi akibat yang ditimbulkan.

Keselamatan kerja merupakan suatu yang harus dipahami dalam setiap muslim, ada beberapa hal yang dapat mengancam keselamatan pekerja. Hal-hal tersebut disebut hazard (bahaya). *Hazard* itu bisa berasal dari lingkungan kerja maupun dari diri pekerja sendiri dan salah satunya adalah akibat perilaku tidak aman dalam bekerja.

## 1. Pengertian Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam pekerjaan yang fungsinya mengisolasi tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja (ILO, 1991).

Sedangkan menurut Suma'mur (1967) Alat Pelindung Diri adalah suatu alat yang dipakai oleh tenaga kerja dengan maksud menekan atau mengurangi penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

Alat Pelindung Diri (APD) tidaklah secara sempurna dapat melindungi tubuh tetapi akan mungurangi tingkat keparahan kecelakaan yang terjadi. Meskipun telah menggunakan Alat Pelindung Diri usaha pencegahan teknis adalah yang paling utama (Anjani dkk, 2006).

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari metode pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian, penggunaan APD akan menjadi sangat penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Besarnya manfaat dari penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) ini pada saat bekerja tidak menjamin semua karyawan akan memakainya karena ternyata masih banyak juga karyawan yang tidak menggunakannya.

Menurut Sunnah Rasulullah saw, manusia haruslah mawas diri/melindungi diri dari segala hal yang dapat menimbulkan cedera/penyakit dikatakan dalam hadist "*Pencegahan lebih baik dari pada pengobatan*" dalam Prinsip Literatur Keagamaan (Khoiril Amru Harahap, Lc, M.HI dalam Wahyuni wulan fitriyah, 2011).

Makna dari prinsip Literature Keagamaan di atas menunjukkan bahwa setiap tindakan dalam rangka mencegah segala bahaya yang akan ditimbulkan oleh pekerjaan kita sendiri termasuk dalam penggunaan APD yang akan meminimalkan risiko bahaya yang dapat terjadi dalam sebuah pekerjaan salah satunya adalah kecelakaan kerja (Kalsum, 2010: 24).

Kewajiban pengurus dan tenaga kerja dalam kaitannya dengan Alat Pelindung Diri diatur dalam pasal 9 dan 12 Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pasal 9 ayat 1 menyebutkan bahwa: “Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan kepada tenaga kerja baru tentang alat-alat perlindungan bagi tenaga kerja baru tentang alat-alat perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan“. Pasal 12 sub c menyebutkan bahwa: “Dengan peraturan perundang-undangan diatur kewajiban dan hak tenaga kerja untuk memakai Alat Pelindung Diri yang diwajibkan“. Pasal 12 sub c menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja berhak menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat-syarat kesehatan kerja dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan digunakan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai yang masih dapat dipertanggung jawabkan”.

Pasal 4 ayat 3 Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No. 01/Men/1981 tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja menyebutkan bahwa “Pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma semua Alat Pelindung Diri yang diwajibkan penggunaanya oleh tenaga kerja yang berada pimpinannya untuk pencegahan penyakit akibat kerja.”

## 2. Macam-macam Alat Pelindung Diri (APD)

Beberapa jenis APD yang digunakan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya terdiri dari pelindung kepala (*safety helmet*), pelindung tangan (*gloves*), pelindung mata dan wajah (*googles, face shield*), pelindung telinga (*ear plug, ear muff*), pelindung pernapasan (*respirator, masker*), pakaian pelindung (*wear pack*) dan pelindung kaki (*safety shoes*) yang diuraikan sebagai berikut:

### a. Alat Pelindung Kepala (*Safety Helmet*)

Alat pelindung kepala (*safety helmet*) digunakan untuk melindungi karyawan dari bahaya terbentur oleh benda tajam atau benda keras yang dapat menyebabkan luka gores, terpotong, tertusuk, kejatuhan benda, atau terpukul oleh benda-benda yang melayang di udara. Safety helmet juga berfungsi untuk melindungi rambut karyawan dari bahaya terjepit mesin yang berputar, bahaya panas radiasi, dan percikan bahan kimia.

Safety helmet dapat terbuat dari berbagai bahan, antara lain plastik, fiberglass dan logam. Di amerika terdapat 4 jenis safety helmet yaitu (Dr. Milos Nedved, 1991 dalam Wibowo 2010: 44):

- 1) Kelas A : untuk penggunaan umum dan untuk tegangan listrik yang terbatas.
- 2) Kelas B : tahan terhadap tegangan listrik tinggi.
- 3) Kelas C : tanpa perlindungan terhadap tegangan listrik, biasanya terbuat dari logam.
- 4) Kelas D : yang digunakan untuk pemadam kebakaran.



*Gambar 2.1 Safety helmet*

Sumber: All.biz (Posted, 2011)

b. Pelindung Tangan (Gloves)

Pelindung tangan digunakan untuk melindungi tangan dan jari-jari dari api, panas, dingin, radiasi elektromagnetik, dan radiasi mengion, listrik, bahan kimia, benturan dan pukulan, luka, lecet dan infeksi. Menurut bentuknya alat pelindung tangan dan jari dapat dibedakan menjadi (Dr. Milos Nedved, 1991):

- 1) Sarung tangan (*gloves*).
- 2) Mitten: sarungan tangan dengan ibu jari terpisah sedang jari lain menjadi satu.
- 3) Hand pad: melindungi telapak tangan.
- 4) Sleeve : untuk pergelangan tangan sampai lengan, biasanya digabung dengan sarung tangan.

c. Pelindung Mata dan Wajah (*googles, face shield*)

Pelindung mata dan wajah digunakan untuk melindungi mata dan wajah dari lemparan benda-benda kecil, lemparan benda-benda panas, pengaruh cahaya, pengaruh radiasi tertentu, dan bahaya kimia. Lensa alat pelindung muka dan wajah dapat terbuat dari bahan gelas/kaca biasa dan plastik. Bahan gelas ada 2 jenis

yaitu gelas yang ditempa secara panas, dan gelas dengan laminasi aluminium. Sedangkan dari bahan plastik ada beberapa jenis yaitu selulosa asetat, akrilik, poli karbonat, allyl, diglycol carbonat.

Menurut OSHA jenis-jenis pelindung mata dan wajah terdiri dari:

- (a) Safety spectacles: kacamata ini mempunyai lensa yang terbuat dari gelas atau plastik yang tahan terhadap benturan, dengan atau tanpa pelindung samping.
- (b) Googles: pelindung mata yang sepenuhnya melindungi mata, rongga mata, dan sekitar area dari paparan debu dan percikan bahan korosif. Mirip kacamata, tetapi lebih protectif dan lebih kuat terikat karena memakai ikat kepala. Dipakai untuk pekerjaan yang amat membahayakan bagi mata (Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, hal 69).
- (c) Welding shields: digunakan untuk melindungi mata dari inframerah, radiasi cahaya yang berlebihan dan juga untuk melindungi mata dan wajah dari serpihan partikel kecil, percikan api dari kegiatan pengelasan, brazing, pematrian, dan pemotongan. Lensanya terbuat dari kaca-serat atau serat yang ditempa panas serta memiliki filter pada lensanya.
- (d) Laser safety googles: kacamata ini khusus dibuat untuk melindungi mata karyawan dari gelombang sinar laser tertentu yang spesifik penggunaannya.
- (e) Face shields (alat pelindung muka dan mata): digunakan untuk melindungi bagian wajah dari alis mata sampai dagu dari

paparan debu, percikan api, bahan korosif. Penggunaannya dapat dikombinasikan dengan menggunakan goggles.



*Gambar 2. 2 Face shileld*

Sumber: Toolshop Ltd (Posted 2014)

d. Pelindung Telinga (*ear plug, ear muff*)

Ear plug dan ear muff berfungsi sebagai penghalang antara sumber bising dan telinga bagian dalam dan digunakan pada lingkungan kerja yang intensitas kebisingannya 85 dB. Karena kebisingan yang tinggi akan berpengaruh pada terganggunya konsentrasi kerja, terjadinya gangguan komunikasi, tuli konduktif dan tuli permanen, dan turunnya produktivitas kerja. Ear plug dan ear muff yang digunakan harus memiliki sertifikasi dan pada etiketnya tertulis NRR (*Noise Reduction Rate*) yang menyatakan kemampuan ear plug atau ear muff dapat mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga. Ear plug dapat mengurangi intensitas suara 10 dB – 17 dB dan ear muff dapat mengurangi intensitas suara antara 20 dB – 30 dB, disamping itu ear muff juga melindungi bagian luar telinga (daun telinga). Untuk keadaan tertentu dapat dikombinasikan penggunaan antara ear plug dengan ear muff sehingga dapat mengurangi intensitas suara yang lebih tinggi, tapi tak lebih dari 50 dB karena hantaran suara melalui

tulang masih ada (Freddin Warsto dan Loui Arthur Mamesah, 2003 dalam Wibowo 2010: 48).

e. Sumbat Telinga (*Ear Plug*)

Sumbat telinga (*ear plug*) dapat dibuat dari kapas, malam (*wax*), plastik karet alami dan sintesis. Menurut cara penggunaannya, dibedakan atas sumbat telinga sekali pakai (*disposable ear plug*) umumnya terbuat dari kapas, dan sumbat telinga yang dapat dipakai untuk waktu yang lama (*reversibel ear plug*) yang terbuat dari karet atau plastik yang dicetak (Wibowo, 2010: 49).



Gambar 2.3 Ear Plug

Sumber: Gulf safety (Posted 2013)

f. Tutup Telinga (*Ear Muff*)

Tutup telinga terdiri dari mangkok-mangkok yang dibuat dari plastik dengan diberi lapisan bantalan empuk serta karet busa untuk akustik dan ban kepala dari karet untuk berbagai tingkat kebisingan. Yang perlu diperhatikan adalah bantalannya, karena pada pemakaian yang lama bantalan akan mengelupas dan mengkerut. Keras dan mengkerutnya bantalan ini karena karena reaksi kimia bahan bantalan dengan minyak kulit atau keringat. Bila



ini terjadi menyebabkan efektivitas pelindung telinga menurun (Wibowo 2010: 50).



Gambar 2.4 Ear Muff

Sumber: Virtual Expo Company (Posted 2014)

g. Pelindung Pernapasan (Masker, Respirator)

Masker dan respirator digunakan untuk melindungi saluran pernapasan dari pernapasan secara inhalasi terhadap sumber-sumber bahaya di udara pada tempat kerja seperti kekurangan oksigen, pencemaran oleh partikel (debu, kabut, asap dan uap logam), pencemaran oleh gas atau uap (Dr. Milos Nedved, 1991 dalam Wibowo 2010: 50).

Penggunaannya selain menutup mulut dan hidung. Ada juga yang mencakup wajah dan kepala. Penggunaan masker dan respirator hendaklah memperhatikan apa yang sebaiknya digunakan, dengan memperhatikan jenis bahaya yang dihadapi dan berapa banyak kontak dengan bahan berbahaya tersebut.

Berdasarkan jenisnya masker dibagi menjadi 2 yaitu masker debu dan masker carbon (Freddin Warsto dan Loui Arthur Mamesah, 2003 dalam Wibowo 2010: 51) :

1) Masker debu

Melindungi dari debu phylon, buffing, grinding, serutan kayu dan debu lain yang tidak terlalu beracun. Masker debu tidak dapat melindungi dari uap kimia, asap cerobong dan asap dari pengelasan.

2) Masker carbon

Melindungi dari bahan kimia yang daya toxicnya rendah yang memiliki absorben dari karbon aktif. Masker carbon harus disertifikasi oleh badan sertifikasi.

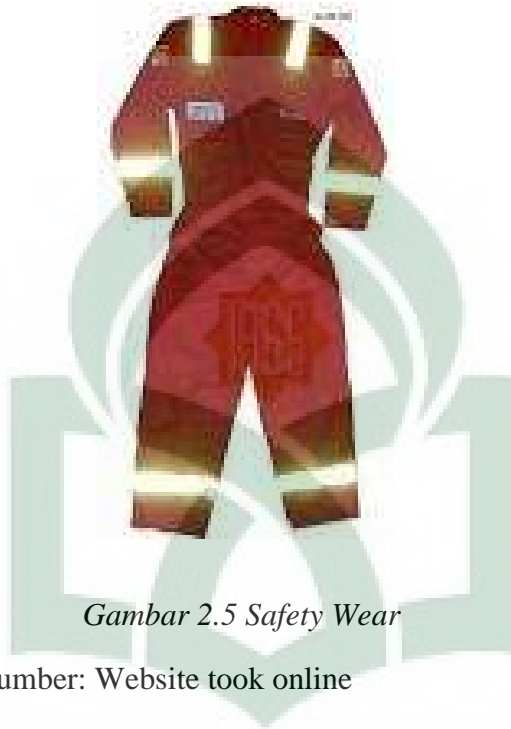
h. Pakaian Pelindung

Pakaian karyawan harus dianggap sebagai Alat Pelindung Diri. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, pas dan bagian dada atau punggung tidak ada lipatan-lipatan yang memungkinkan mendatangkan bahaya. Pakaian kerja wanita sebaiknya memakai celana panjang, baju yang pas, tutup rambut dan tidak memakai perhiasan-perhiasan.

Pakaian kerja khusus untuk karyawan dengan sumber-sumber berbahaya tertentu seperti :

- 1) Terhadap radiasi panas. Pakaian kerja untuk radiasi panas harus dilapisi bahan yang bias merefleksikan panas biasanya aluminium dan berkilap, sedangkan pakaian kerja untuk panas konveksi terbuat dari katun yang mudah menyerap keringat serta longgar.

- 2) Terhadap radiasi mengion. Pakaian harus dilengkapi dengan timbal dan biasanya berupa apron. Terhadap cairan dan bahan-bahan kimiawi. Pakaian kerja terbuat dari plastik atau karet.



*Gambar 2.5 Safety Wear*

Sumber: Website took online

i. Pelindung Kaki (Safety Shoes)

Safety shoes digunakan untuk melindungi kaki dari tertimpa benda-benda berat, terbakar karena logam cair atau bahan korosif, dermatitis karena zat-zat kimia, tertusuk benda runcing, kemungkinan tersandung atau tergelincir. Safety shoes dapat terbuat dari bahan kulit, karet sintetik atau plastik. Safety shoes yang digunakan harus disesuaikan dengan jenis risikonya seperti (Dr. Milos Nedved, 1991 dalam Wibowo, 2010: 53-54) :

- 1) Untuk melindungi jari-jari kaki terhadap benturan dan tertimpa benda-benda keras, safety shoes dilengkapi dengan penutup jari dari baja atau campuran baja dengan karbon.

- 2) Untuk mencegah tergelincir dipakai sol anti slip luar dari karet alam atau sintetis dengan bermotif timbul (permukaan kasar).
- 3) Untuk mencegah tusukan dari benda-benda runcing, sol dilapisi dengan logam.
- 4) Terhadap bahaya listrik, sepatu seluruhnya harus dijahit atau direkat, tidak boleh menggunakan paku.
- 5) Untuk karyawan yang bekerja dengan mesin-mesin berputar tidak diperkenankan menggunakan sepatu yang menggunakan tali.



#### 2.6 Sepatu safety

Sumber: Sepatu safety online (Posted 2014)

#### j. Tali atau Sabuk Pengaman

Tali dan pengaman digunakan pada pekerjaan yang berhubungan dengan ketinggian atau kedalaman, tali harus kuat menahan beban dan juga harus tahan terhadap gesekan. Begitu juga dengan sabuk pengaman, harus dapat disetel sesuai dengan ukuran pemakai agar karyawan merasa nyaman dan aman.

## ***B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan***

Menurut Nonaka dan Takeuchi (1997 dalam Aldi, 2005: 58) untuk mendapatkan sebuah pengetahuan maka perlu diperhatikan dasar dari pengetahuan itu. Dasar dari pengetahuan adalah data yang diolah menjadi informasi kemudian informasi-informasi tersebut dioleh kembali menjadi pengetahuan. Data adalah sekumpulan ciri-ciri, fakta dan kejadian. Informasi adalah sebuah pesan yang biasanya dalam bentuk dokumen atau komunikasi yang dapat dilihat atau didengar. Pengetahuan merupakan gabungan pengalaman, nilai dan informasi kontekstual, pandangan para ahli yang menyediakan suatu kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman baru dan informasi.

*Explicit knowledge* atau pengetahuan eksplisit, dapat diekspresikan dalam kata-kata dan angka, serta dapat disampaikan dalam bentuk formula ilmiah, spesifikasi, manual-manual, dan sebagainya. Pengetahuan jenis ini dapat segera diteruskan dari satu individu ke individu lain secara formal dan sistematis. Di lain pihak, *tacit knowledge* atau pengetahuan *tacit*, bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan, sehingga membuatnya sulit untuk dikomunikasikan atau disampaikan pada orang lain. Perasaan pribadi, intuisi, bahasa tubuh, pengalaman fisik, petunjuk praktis (*rule-of-thumb*) termasuk dalam jenis pengetahuan terbatinkan.

Alasan mengapa perusahaan di Jepang sukses adalah karena keahlian dan pengalamannya pada penciptaan pengetahuan organisasi (*organizational knowledge creation*). Penciptaan pengetahuan ialah mencapai hubungan sinergi dalam organisasi antara pengetahuan *tacit* dan *explicit* yang berlangsung melalui

suatu proses sosial dengan cara mengubah pengetahuan *tacit* melalui proses sosialisasi, dari pengetahuan *tacit* ke pengetahuan *explicit* melalui *eksternalisasi*, dari pengetahuan *explicit* ke pengetahuan *tacit* melalui internalisasi.



1. *Tacit knowledge* ke *tacit knowledge* disebut dengan proses sosialisasi. Sosialisasi meliputi kegiatan berbagitacit knowledge antar individu. Istilah sosialisasi digunakan karena *tacit knowledge* disebarkan melalui kegiatan bersama seperti tinggal bersama dan bukan melalui tulisan atau instruksi verbal. Dengan demikian, dalam kasus tertentu *tacit knowledge* hanya bisa disebarkan jika seseorang merasa bebas untuk menjadi seseorang yang lebih besar yang memiliki pengetahuan *tacit* dari orang lain.
2. *Tacit knowledge* ke *explicit knowledge* disebut dengan proses eksternalisasi. Eksternalisasi membutuhkan penyajian *tacit knowledge* ke dalam bentuk yang lebih umum sehingga dapat dipahami orang lain. Pada tahap eksternalisasi ini, individu memiliki komitmen terhadap sebuah kelompok dan menjadi satu dengan kelompok tersebut. Dalam prakteknya, eksternalisasi didukung oleh dua faktor kunci. Pertama, artikulasi *tacit knowledge* seperti dialog. Kedua yaitu menerjemahkan *tacit knowledge*

dari para ahli ke dalam bentuk yang dapat dipahami seperti dokumen, manual dan sebagainya.

3. *Explicit knowledge* ke *explicit knowledge* disebut dengan proses kombinasi. Kombinasi meliputi konversi *explicit knowledge* ke dalam bentuk himpunan *eksplisit knowledge* yang lebih kompleks. Dalam prakteknya, fase kombinasi tergantung kepada tiga proses yaitu penangkapan dan integrasi *explicit knowledge* baru termasuk pengumpulan data eksternal dari dalam atau dari luar institusi kemudian mengkombinasikan kedua data tersebut. Kedua, penyebaran *explicit knowledge* tersebut melalui presentasi atau pertemuan langsung. Ketiga, pengolahan kembali *explicit knowledge* sehingga lebih mudah dimanfaatkan kembali misal mejadi dokumen rencana, laporan, manual, dan sebagainya.
4. *Explicit knowledge* ke *tacit knowledge* disebut dengan proses internalisasi. Internalisasi pengetahuan baru merupakan konversi dari *explicit knowledge* ke dalam *tacit knowledge* organisasi. Keuntungan internalisasi melalui model lain penciptaan pengetahuan kedalam basis pengetahuan tacit individu dalam bentuk *shared mental* atau dipraktekkan. Internalisasi ialah suatu fasilitas jika pengetahuan dibuat secara menarik dalam dokumen atau menyampaikan dalam bentuk cerita, sehingga incividu tersebut secara langsung tidak akan mengulang kembali pengalamannya kepada pengalaman lain.

Notoatmodjo(2003: 121) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap satu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang termasuk pengetahuan mengenai kesehatan

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, paparan media masa, ekonomi atau pendapatan, hubungan sosial. Penginderaan terjadi melalui paska indera manusia, yakni: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Sedangkan H.M Rusli Ngatimin mengemukakan bahwa “Pengetahuan adalah sebagai ingatan atas bahan-bahan yang telah dipelajari dan ini mungkin menyangkut mengingat kembali sekumpulan bahan yang luas dari hal-hal yang terperinci untuk teori, tetapi apa yang diberikan ialah menggunakan ingatan akan keterangan yang sesuai”.

Sementara pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis yang berlangsung seumurhidup didalam mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain. Usaha ini bisadilakukan secara formal maupun non formal. Secara formal yakni ditempuh melaluitingkat pendidikan mulai dari taman kanak-kanak sampai pendidikan tinggi, terjadi diruang kelas dengan program yang bersifat “*structure*”. Sedangkan pendidikan non formal umumnya bersifat “*unstructure*”. Notoatmodjo (1981) menyatakan bahwa pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak didik untuk menuju kedewasaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima latihan kerja dan juga cara menghindari kecelakaan kerja, tersirat pula tujuan dari intervensi pendidikan adalah memotivasi dan memampukan karyawan untuk mengambil tindakan yang efektif dalam meningkatkan kondisi kerja.

Karena pengetahuan dalam penggunaan APD pada saat bekerja merupakan suatu keharusan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan demi



menjagakesehatan dan keselamatan kerja. Seperti halnya sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek, sikap penggunaan APD yang kurang baik kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor lain seperti tingkat pengetahuan, apabila karyawan tidak mengetahui tentang APD dapat berpengaruh terhadap perubahan sikap (Rahwan Ahmad, 2012: 1).

Rogers (1974 dalam Notoatmojo 2007:121) mengungkapkan bahwa sebelum seseorang mengadopsi perilaku yang baru didalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan yakni sebagai berikut :

- 1) Timbul kesadaran (*Awareness*) yakni subjek tersebut menyadaridalam arti mengetahui stimulus terlebih dahulu.
- 2) *Interes* atau subjek mulai tertarik terhadap stimulus yang sudah diketahui dan dipahami terlebih dahulu.
- 3) *Evaluation* yaitu menimbang baik tidaknya stimulus yang diterima
- 4) *Trial* yaitu subjek mulai mencoba untuk melakukan perilaku baru yang sudah diketahui dan dipahami terlebih dahulu.
- 5) *Adaption* yaitu subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikap terhadap stimulus.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses yang didasari pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*Long Lasting*) dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang dalam hal ini pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif 6 tingkatan yaitu (Notoatmojo, 2003:122):

- a) Tahu ialah mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk mengingat kembali (*recall*) terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima. “Tahu” merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain “menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya”.
- b) Memahami, diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang tidak diketahui dan dapat menginterpretasikan materi-materi tersebut secara benar.
- c) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real ialah mampu menggunakan rumus- rumus, metode, prinsip dan lain sebagainya dalam situasi yang lain, misalnya dapat menggunakan prinsip-prinsip siklus pemecahan masalah dalam memecahkan masalah kesehatan dari kasus yang diberikan.
- d) Analisis (Pemeriksaan) adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja seperti menggambarkan, membedakan dan mengelompokkan dan sebagainya.
- e) Sintetis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi –formulasi yang ada.

- f) Evaluasi, ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penelitian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian tersebut didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

Karena pentingnya bagi setiap karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja maka wajib bagi setiap karyawan untuk memiliki pengetahuan bagaimana mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pengetahuan tentang bahaya apa saja yang dapat mengancam di tempat kerja dan bagaimana cara untuk melindungi diri dari bahaya tersebut, misalnya dengan menggunakan Alat Pelindung Diri saat mereka bekerja merupakan pengetahuan yang harus dimiliki setiap karyawan agar mereka selalu merasa aman saat bekerja.

Karena itu janganlah melakukan yang menyebabkan kebinasaan dengan mengabaikan keselamatan kerja dan membiarkan paparan hazard dengan melakukan tindakan tidak selamat termasuk kebiasaan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri saat bekerja.

Menurut Lavine (1962 dalam Wibowo, 2010: 21) pengetahuan karyawan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri yang baik dan aman mutlak dimiliki penggunaanya mengingat bahaya yang dapat ditimbulkan, untuk itu karyawan harus tahu fungsi dari APD itu sendiri serta potensi bahaya pada tempat kerjanya. Dengan demikian pengetahuan akan timbul akibat rasa takut akan sesuatu yang mungkin terjadi dan jika karyawan tahu akan dampak atau bahaya yang akan timbul jika tidak menggunakan APD, maka diharapkan karyawan akan memberikan perhatian dalam penggunaan APD.

### ***C. Tinjauan Umum Tentang Pelatihan K3***

Menurut Strauss dan Sayles, pendidikan berarti mengubah pola perilaku, karena dengan pelatihan mereka akhirnya menimbulkan perubahan perilaku. Pelatihan atau training adalah salah satu bentuk proses pendidikan dengan melalui training sasaran belajar atau sasaran pendidikan akan memperoleh pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka (Notoatmojo, 1989).

Penggunaan istilah pelatihan (training) sering dikacaukan dengan latihan (exercise atau practice). Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja untuk memperoleh keterampilan tertentu (Notoatmojo, 1989).

Latihan keselamatan sangatlah penting mengingat kebanyakan kecelakaan pada karyawan baru yang belum terbiasa dengan bekerja selamat, sebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau ketidaktahuan tentang cara mencegahnya, sekalipun tahu tentang adanya risiko bahaya tersebut. Adapula tenaga kerja baru yang sebenarnya menaruh perhatian terhadap adanya bahaya, tetapi tidak mau disebut takut dan akhirnya menderita kecelakaan. Kejadian-kejadian seperti ini harus dihilangkan oleh latihan. Latihan untuk bekerja secara selamat tidak berbeda dari latihan untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Segi keselamatan harus ditekankan pentingnya kepada tenaga kerja oleh pelatih, pimpinan kelompok atau instruktur.

Menurut Carel (dalam sumbung 2010) bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dan merupakan suatu alat pemotivasi yang kuat dalam

keselamatan. Melalui pelatihan para karyawan pada umumnya dapat diberikan tiga hal yaitu pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

Pelatihan merupakan bagian bagian dari pembinaan sumber daya manusia. Setiap individu memerlukan latihan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan juga berkaitan dengan perubahan tingkah laku. Fungsi dari suatu sistem pelatihan adalah memproses individu dengan perilaku tertentu agar berperilaku sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya sebagai produk akhir dari pelatihan (Sahab, 1997 dalam Wibowo: 32).

Mengubah perilaku dan kebiasaan kita melalui pelatihan dengan mengikuti perintah Allah SWT dan anjuran Rasulullah sesuai ketentuan Allah SWT pada QS Ar-Rad/ 13:11:

بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّى يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا اللَّهُ إِنْ

Terjemahnya: ” *Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka* ” (Kementrian Agama RI, 2010:250).

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Secara sederhana pasti yang ada dalam benak kita adalah sebuah usaha yang maksimal yang dapat mengubah keadaan kita menjadi lebih baik. Padahal bukan hanya itu, Allah tidak akan mengubah keadaan mereka, selama mereka tidak mengubah sebab-sebab kemunduran mereka. Yang menyebabkan kemunduran itu bukanlah usaha semata tapi iman, orang yang memperbaiki usahanya belum tentu memperbaiki imannya, tapi orang yang memperbaiki imannya sudah pasti akan memperbaiki usahanya.

Jika orang sudah memperbaiki imannya maka ketika usaha yang dilakukannya tidak mendapat hasil yang diinginkan, akan bertambahlah keimanannya, karena ia menyadari Allah lah yang Maha berkehendak atas takdir ciptaan Nya. Tetapi jika hanya memperbaiki usahanya maka ketika tidak mendapatkan hasil yang diinginkan, akan bertambahlah keputusasaannya, karena ia tak menyadari untuk siapa usaha yang dilakukannya.

Quraish shihab (2009: 231) mengemukakan bahwa, baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Seperti dikemukakan bahwa Allah menjadikan para *mu'aqqibat* itu melakukan apa yang ditugaskan kepadanya yaitu memelihara manusia sebagaimana dijelaskan karena Allah telah menetapkan bahwa *Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka*, yakni kondisi kejiwaan/sisi dalam mereka, seperti mengubah kesyukuran menjadi kekufuran, ketaatan menjadi kedurhakaan, iman menjadi penyekutuan Allah, dan ketika itu Allah akan mengubah *ni'mat* (nikmat) menjadi *niqmat* (bencana), hidayah menjadi kesesatan, kebahagiaan menjadi kesengsaraan, dan seterusnya. Seperti halnya juga dengan tindakan lalai dan ceroboh dalam bekerja menjadi waspada dan antisipasi terhadap *hazard* di tempat kerja.

Quraish shihab (2009: 232) menguraikan pula dalam bukunya *Secercah Cahaya Ilahi*. Dikemukakan bahwa paling tidak ada dua ayat dalam Al quran yang sering diungkap dalam konteks perubahan sosial, yaitu firman Nya dalam QS Al Anfal/ 8:53:

وَأَن يَأْتِيَهُمْ مَّا يَغْتَرِوْا حَتَّىٰ قَوْمٍ عَلَىٰ أَتَمِّهَا نِعْمَةً مُّغَيِّرًا يٰكُلَّمَا أَلَمَ اللَّهُ بِأَنَّ ذَٰلِكَ  
 عَلَيْهِمْ سَمِيعٌ ۝

Terjemahnya: Yang demikian itu adalah Karena Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang Telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Sungguhny Allah Maha mendengar lagi Maha Mengetahui (Kementrian RI, 2010: 184).

Kedua ayat diatas berbicara tentang perubahan, tetapi ayat pertama berbicara tentang perubahan nikmat, sedang ayat kedua yang menggunakan kata *lam'* apa berbicara tentang perubahan apa pun, yakni baik dari *ni'mat* atau sesuatu yang positif menuju ke *niqmat*/murka Ilahi atau sesuatu yang negatif maupun sebaliknya dari negatif ke positif.

Dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika seseorang ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah swt tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberikan kesuksesan tanpa usaha. Manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah swt untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Ketersediaan Alat Pelindung Diri**



Melindungi Lawrence Green (dalam Notoatmodjo, 2005) perilaku dapat terbentuk dari tiga faktor, salah satunya faktor pendukung (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas atau sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya sikap tersebut .

Cara yang terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan risikonya atau mengendalikan sumber bahayanya secara teknis dan apabila mungkin, bila tidak mungkin maka perusahaan perlu menyediakan Alat Pelindung Diri yang sesuai bagi karyawan yang berisiko, sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab IX pasal 13 yang menyatakan barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk Keselamatan Kerja dan memakai Alat Pelindung Diri yang diwajibkan (Suma'mur, 1996).

Keselamatan kerja merupakan sesuatu yang harus dipahami oleh setiap muslim. Ada beberapa hal yang dapat mengancam keselamatan pekerja, hal-hal tersebut dinamakan *hazard* (bahaya kerja). *Hazard* itu bisa berasal dari lingkungan kerja maupun dari diri pekerja sendiri dan salah satunya adalah akibat perilaku tidak aman dalam bekerja misalnya karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama dan kurang sabar serta kurangnya kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapatkan pengetahuan yang cukup terhadap potensi bahaya yang mungkin terjadi. Seperti dijelaskan dalam firman Allah swt dalam QS An-Nisa/ 5:79:



لِنَاسٍ وَأَرْسَلْنَاكَ نَفْسِكَ فَمِنْ سَيِّئَةٍ مِنْ أَصَابَكَ وَمَا اللَّهُ فَمِنْ حَسَنَةٍ مِنْ أَصَابَكَ مَا  
شَهِدَ اللَّهُ وَكَفَى رَسُولًا

Terjemahnya: Apa saja nikmat yang kamu peroleh, adalah dari sisi Allah, dan keburukan apapun yang menimpamu, itu dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu (Muhammad) menjadi Rasul kepada seluruh manusia. dan cukuplah Allah menjadi saksi (Kementrian RI, 2010: 90).

Pada ayat ini tidak memakai kata 'inda karena ayat ini bermaksud mengisyaratkan bahwa awal kehadiran kebajikan dari Allah swt. Sedang awal terjadinya kejahatan adalah dari manusia sendiri. Bukankah Allah sejak awal semula menginginkan kebaikan, dan kalau manusia mengusahakannya maka insya Allah akan terjadi? Selanjutnya, bukankah manusia yang salah atau keliru sehingga kejahatan terjadi (Shihab, 2009: 642). Karena itu, tindakan waspada dan antisipasi dengan menyediakan apa yang bisa berfungsi untuk melindungi tubuh saat bekerja merupakan awal kehadiran kebajikan untuk menghindari potensi *hazard* saat bekerja. Sedangkan tindakan lalai dan acuh terhadap sikap yang berhati-hati dan antisipasi dari potensi *hazard* di tempat kerja merupakan awal dari kejahatan yang dilakukan oleh manusia sendiri terhadap dirinya.

*Hazard* tersebut bisa dihindari atau dihilangkan, dari Abu Sa'd bin Malik bin Sinan Al-Khudri diriwayatkan bahwa Rasulullah saw bersabda:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Terjemahnya: "Tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain". (An-nawawi, dkk. Hal. 345)

Hadist hasan yang diriwaatkan oleh Ibnu Majah, Ad-Daruqthni dan lainnya secara bersanad. Diriwayatkan pula oleh Malik dalam kitab Al-Mutawaththa' secara mursal dari Amru bin Yahya, dari ayahnya, dari Nabi. Dengan demikian, dia menggugurkan Abu Sa'id. Namun, dia mempunyai

berbagai jalur periwayatan lain yang saling menguatkan (Imam An-Nawawi, dkk. Hal. 345).

Sabda Nabi Muhammad saw “*La dharara* (jangan membahayakan)”. Maksudnya adalah jangan sampai salah seorang di antara kalian menimpakan bahaya (*madhrat*) kepada orang lain, tanpa adanya tindak kejahatan (*jinayat*) sebelumnya.

Sedangkan sabda Nabi Muhammad saw, “*Wa la dhirara* (dan jangan balas membahayakan)”. Maksudnya, janganlah engkau balas menimpakan bahaya kepada orang yang menimpakan bahaya kepadamu. Jika ada seseorang yang memakimu, janganlah engkau balas memakinya dan jika ada orang yang memukulmu, janganlah engkau balas memukulnya. Akan tetapi, tuntutlah hakmu darinya di hadapan hakim tanpa perlu saling memncaci. Jika ada dua orang yang saling memaki atau saling menuduh maka tidak boleh saling main hakim sendiri, tetapi masing-masing harus menuntut haknya di hadapan hakim (Imam An-Nawawi, dkk. Hal. 346).

Penggunaan APD di tempat kerja sendiri telah diatur melalui undang-undang No.1 Tahun 1970. Pasal-pasal yang mengatur tentang penggunaan APD adalah antara lain:

- a) Pasal 3 ayat 1 butir f menyatakan bahwa salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah dengan cara memberikan Alat Pelindung Diri (APD) pada karyawan.
- b) Pasal 9 ayat 1 butir c menyatakan bahwa pengurus (perusahaan) diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada setiap tenaga kerja baru tentang alat-Alat Pelindung Diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

- c) Pasal 12 butir b menyatakan bahwa tenaga kerja diwajibkan untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD).
- d) Pasal 13 menyatakan bahwa barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan menaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai Alat Pelindung Diri yang diwajibkan.
- e) Pasal 14 butir c menyatakan bahwa pengurus (perusahaan) diwajibkan untuk mengadakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja.

Peraturan lain yang mengatur penggunaan APD adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Nomor 01/Men/1981, disebutkan dalam pasal 4 ayat 3 bahwa “Pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan penggunaannya oleh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya untuk mencegah penyakit akibat kerja”. Begitu pula dalam pasal 5 ayat 2 disebutkan bahwa “tenaga kerja harus memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk pencegahan penyakit akibat kerja”.

Alat Pelindung Diri yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- (1) Harus dapat memberi perlindungan yang cukup terhadap bahaya-bahaya yang dihadapi oleh karyawan.
- (2) Bobot alat hendaknya ringan mungkin dan tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan
- (3) Alat harus dapat dipakai secara fleksibel

- (4) Bentuk cukup menarik
- (5) Alat tidak menimbulkan bahaya tambahan bagi pemakainya
- (6) Tahan untuk pemakaian lama
- (7) Harus memenuhi standar yang telah ada
- (8) Tidak membatasi gerak pemakainya
- (9) Suku cadangnya harus mudah didapat (Suma'mur 1989)

#### ***E. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan***

Pengawasan lingkungan kerja adalah serangkaian kegiatan pengawasan dari semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan atas pemenuhan pelaksanaan perundang-undangan atas objek pengawasan di lingkungan kerja yang meliputi faktor-faktor bahaya lingkungan kerja, hiegen perusahaan, pengendalian bahaya besar, pestisida, bahan kimia berbahaya, sanitasi lingkungan , Alat Pelindung Diri, bahan kimia berbahaya, sanitasi lingkungan, Alat Pelindung Diri, limbah industri sesuai dengan undang-undang No. 1/1970.

Olishifski (1998 dalam Wibowo, 2010: 33) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan rutin dalam bentuk observasi harian terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri yang dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk dan umumnya dirancang sendiri untuk melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kerja bawahannya. Tenaga kerja harus diawasi pada waktu bekerja untuk memastikan bahwa mereka terus menerus menggunakannya secara benar.

Menurut Kelman (1958 dalam Wibowo, 2010: 34) perubahan perilaku individu dimulai dengan tahap kepatuhan, identifikasi, kemudian baru menjadi internalisasi. Mula-mula individu mematuhi tanpa kerelaan melakukan tindakan tersebut dan seringkali karena ingin menghindari hukuman ataupun sanksi, Jika

seseorang tersebut tidak patuh atau untuk memperoleh imbalan yang dijanjikan jika dapat mematuhi anjuran tersebut maka biasanya perubahan yang terjadi pada tahap ini sifatnya sementara, artinya bahwa tindakan dilakukan selama masih ada pengawas. Namun pada saat pengawas mengendur perilaku itu pun ditinggalkannya lagi.

Kelemahan dari peraturan keselamatan adalah hanya berupa tulisan yang menyebutkan bagaimana seseorang bisa selamat, tetapi tidak mengawasi tindakan aktivitasnya. Karyawan cenderung melupakan kewajibannya dalam beberapa hari atau minggu (Roughton, 2002: 205). Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan untuk menegakkan peraturan di tempat kerja.

Gellerman, S.W (1984) menyatakan bahwa perusahaan dapat mempengaruhi motif keselamatan ini dengan membangkitkan perasaan takut dipecat, diturunkan pangkat atau diabaikan bagi karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri.

Menurut Roughton (2002: 205-206), beberapa tipe individu yang harus terlibat dalam mengawasi tempat kerja yaitu :

a) Pengawas (Supervisor)

Setiap pengawas yang ditunjuk harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu mengenai bahaya yang mungkin akan ditemui dan juga pengendaliannya.

b) Karyawan

Ini merupakan salah satu cara untuk melibatkan karyawan dalam proses keselamatan. Setiap karyawan harus mengerti mengenai potensi bahaya dan cara melindungi diri dan rekan kerjanya dari bahaya tersebut. Mereka

yang terlibat dalam pengawasan membutuhkan pelatihan dalam mengenali dan mengendalikan potensi hazard.

c) Safety Professional

Safety Professional harus menyediakan bimbingan dan petunjuk tentang metode inspeksi. Safety Professional dapat diandalkan untuk bertanggung jawab terhadap kesuksesan atau permasalahan dalam program pencegahan dan pengendalian bahaya.

***F. Tinjauan Umum Tentang Kebijakan Perusahaan***

Menurut Reason, program keselamatan kerja hendaklah dimulai dari awal, dalam hal ini dimulai dari tingkat teratas (top management) perusahaan. Untuk memulai program keselamatan kerja, top manajemen dapat merumuskan suatu kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Langkah awal ini selanjutnya akan menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja.

Islam menjelaskan mengenai ajakan seorang pemimpin untuk keluar dari kegelapan terhadap suatu kaum yang dipimpinnya, terdapat dalam QS Ibrahim/14: 14:

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا أَنْ أَخْرِجْ قَوْمَكَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ  
وَذَكِّرْهُمْ بِآيَاتِنَا إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ ﴿١٤﴾

Terjemahnya: *Dan sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami, (dan Kami perintahkan kepadanya): "Keluarkanlah kaummu dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dan ingatkanlah kepada mereka hari-hari Allah. Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuaasaan Allah) bagi setiap orang penyabar dan bayak bersyukur* (Kementrian RI, 2010: 257).

Ayat ini menyatakan dan sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami dan Kami perintahkan kepadanya: Keluarkanlah kaumu, yakni sampaikanlah tuntunan Allah dan bimbinglah mereka agar dapat keluar dari aneka gelap gulita, seperti kesesatan akidah, kebodohan, khufarat, kebejatan akhlak, dan lain-lain, menuju kepada cahaya Ilahi dan tuntunan. TuntunanNya yang terang benderang; dan ingatkanlah mereka tentang hari-hari Allah, yakni peristiwa-peristiwa yang dialami oleh umat-umat yang lalu baik yang positif maupun yang negatif. Sesungguhnya pada demikian itu, yakni didalam wadah peringatan tentang hari-hari itu yang mencakup banyak hal, suka dan duka, demikian juga dalam upaya mengeluarkan manusia dari aneka kegelapan menuju terang benderang, terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi setiap orang yang menyebarkan dan yang banyak bersyukur (Shihab, 2009: 318).

Dalam ayat tersebut menerangkan pentingnya sosok pemimpin sebagai *leader* yang baik untuk bisa mengajak dan membimbing karyawannya untuk bisa bertindak sesuai dengan aturan-aturan perusahaan demi mengurangi tingkat kecelakaan dan meminimalisir risiko yang akan diterima karyawan di tempat kerja. Dikatakan adanya upaya mengeluarkan manusia dari aneka kegelapan menuju terang benderang diibaratkan seorang pemimpin wajib menerangkan kepada seluruh karyawannya tentang bagaimana cara agar terhindar dari *hazard* di tempat kerja melalui peningkatan pengetahuan, pelatihan, penyediaan APD dan pengawasan yang berkelanjutan saat bekerja.

Kebijakan kesehatan dan keselamatankerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh perusahaan dan atau pengurus yang memuat keseluruhan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang



mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3 (Permenaker 05/Men/1996).

Komitmen merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan K3. Menurut Frank Bird dalam bukunya "*Commitment*", komitmen adalah tekad kuat untuk melaksanakan sesuatu, dalam hal ini K3 dalam organisasinya. Tanpa komitmen, kebijakan K3 yang telah disusun dengan baik tidak akan bermakna.

Komitmen ibarat energi yang menggerakkan roda kebijakan K3 organisasi. Oleh karena itu OHSAS 18001 mensyaratkan agar manajemen puncak menunjukkan komitmennya dalam mendukung K3 dalam organisasi seperti memastikan tersedianya sumber daya yang diperlukan. Namun demikian, komitmen tidak sekedar dengan menyediakan sumber daya saja, namun yang paling penting adalah peran serta dan dukungan positif manajemen terhadap pelaksanaan K3 dalam organisasi.

Persyaratan menurut OSHAS 18001 mengenai kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu harus ada kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang disahkan oleh manajemen puncak, yang secara jelas memberikan kerangka sasaran K3 dan komitmen dalam memperbaiki kinerja K3. Kebijakan harus:

- (1) Sesuai dengan sifat dan skala risiko dari organisasi
- (2) Mencakup untuk perbaikan berkelanjutan



- (3) Mencakup komitmen untuk memenuhi peraturan K3 dan persyaratan lainnya yang berhubungan dengan organisasi
- (4) Terdokumentasi, diterapkan dan dipelihara
- (5) Dikomunikasikan pada seluruh personel dengan menekankan karyawan untuk peduli dengan kewajiban keselamatan dan kesehatan kerjanya.
- (6) Ditinjau secara periodik untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut masih relevan dan sesuai dengan organisasi.

#### G. Kerangka Teori



Gambar 2.7. Kerangka Teori

Kerangka pikir ini diambil dari teori yang digunakan untuk mendiagnosis perilaku, yaitu teori dari Green (1980 dalam Notoadmojo, 2003) mencoba menganalisis perilaku manusia dari tingkat kesehatan. Kesehatan seseorang atau masyarakat dipengaruhi oleh 2 faktor pokok, yakni faktor

perilaku (*behaviour causes*) dan faktor di luar perilaku (*non behaviour causes*). Perilaku seseorang atau masyarakat tentang kesehatan ditentukan oleh pengetahuan, persepsi, sikap, keinginan, kehendak, motivasi, niat, dan menghasilkan perilaku dari orang atau masyarakat yang bersangkutan. Selain itu ketersediaan fasilitas, sikap dan perilaku petugas kesehatan juga akan mendukung dan memperkuat terbentuknya perilaku. Selanjutnya perilaku itu sendiri ditentukan atau terbentuk dari 3 faktor yaitu :

1. Faktor predisposisi (*predisposing factors*), yang mencakup pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai dan sebagainya.
2. Faktor pendukung (*enabling factors*), yang mencakup lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana keselamatan kerja, misalnya ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), pelatihan, dan sebagainya.
3. Faktor pendorong (*reinforcing factors*), faktor-faktor ini meliputi undang-undang, peraturan-peraturan, kebijakan, pengawasan dan sebagainya.

#### H. Kerangka Pikir



Gambar 2.8 Kerangka pikir

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian *analitik* yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel secara *observasional*. Penelitian dilakukan di Pabrik Semen PT Semen Bosowa Maros yang berlokasi di wilayah Kabupaten Maros tepatnya di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung yang berjarak kurang lebih 50 km dari kota Makassar (Suparyono, 2010).

##### ***B. Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional study*. Pada penelitian ini variabel dependen dan independen diobservasi secara bersamaan dan dilakukan satu kali pengukuran tanpa dilakukan tindak lanjut atau pengukuran ulang pada saat penelitian dilakukan (Saryono, 2013: 156).

##### ***C. Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada bagian pengantongan (*packer*) pada PT Semen Bosowa Maros yang terdiri dari karyawan organik dan nonorganik, dengan jumlah 96 orang pekerja. Karyawan *organik* yaitu karyawan tetap yang direkrut oleh PT. Semen Bosowa Maros sedangkan karyawan *nonorganik* yaitu karyawan *outsourcing* yang direkrut oleh koperasi PT. Semen Bosowa Maros.

Sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini adalah sampel ditarik secara *quota sampling* pada pekerja bagian *packer*

PT Semen Bosowa Maros yaitu sampel sebanyak 77 orang yang ditentukan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,05)^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,0025)}$$

$$n = \frac{96}{1 + (0,24)}$$

$$n = 77,4 = 77 \text{ orang}$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran populasi tiap tingkatan (sampel)

d = % taraf kesalahan yaitu 5% (0,05) atau presisi yang ditetapkan

Dalam hal pengambilan sampel dalam penelitian ini, karena departmen produksi *packer* di PT. Semen Bosowa Maros dibagi dalam 4 regu yang terdiri dari 3 shift. Maka untuk menghindari penyebaran sampel yang tidak merata maka setiap regu ditetapkan anggota sampel secara *quota* atau jatah dari setiap regu, maka diperoleh jumlah quota disetiap regu dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Quota setiap regu} = \frac{\sum \text{karyawan di Regu } n}{\text{Populasi}} \times \text{sampel}$$

Maka,

$$\text{Quota regu 1} = \frac{24}{96} \times 77 = 19,25 = 19 \text{ orang}$$

$$\text{Quota regu 2} = \frac{24}{96} \times 77 = 19,25 = 19 \text{ orang}$$

$$\text{Quota regu 3} = \frac{24}{96} \times 77 = 19,25 = 19 \text{ orang}$$

$$\text{Quota regu 4} = \frac{24}{96} \times 77 = 19,25 = 20 \text{ orang}$$

#### ***D. Metode Pengumpulan Data***

##### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden yaitu karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Maros sesuai dengan daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah disusun.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari bagian personalia PT Semen Bosowa Maros.

#### ***E. Instrumen Penelitian***

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang disusun oleh peneliti yang merujuk kepada kuesioner yang telah digunakan sebelumnya oleh Linggawati (2008) dan Arianto Wibowo (2010), dan kuesioner ini telah dimodifikasi oleh peneliti dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan perkembangan teori yang ada.

#### ***F. Validitas dan Realibilitas Instrumen***

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Ciri validitas: ketepatan ukuran: mengukur yang akan diukur (sensivitas) dan tidak terukur hal lain selain yang akan diukur (spesifitas). Valid artinya realibel dan tepat ukur. Validitas pengukuran mencakup: Alat ukur, Metode ukur dan Pengukur/ peneliti. (Saryono, 2013: 191).

Untuk menguji apakah kuesioner dianggap valid, maka perlu uji coba dan dilakukan analisis. Bila kuesioner tersebut telah memiliki validitas konstruk, berarti semua item (pertanyaan) yang ada dalam kuesioner itu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu uji korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total kuesioner. Alat uji berupa korelasi *Pearson product moment* (  $R$  ) dengan rumus:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keputusan uji:

Bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_a$  diterima, artinya variabel valid.

Bila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka  $H_o$  diterima, artinya variabel tidak valid.

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil pengukuran konsisten atau tetap azas bila dilakukan pengukuran berulang (konsistensi, akurasi dan presisi) (Saryono, 2013: 192).

### G. Teknik Pegolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diolah dengan menggunakan system komputerisasi (SPSS). Namun sebelum itu dilakukan proses *coding* yaitu proses pemberian kode jawaban kuesioner untuk memudahkan data ketika dimasukkan kedalam komputer, yang merupakan kegiatan merubah data bentuk berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan.

Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat:

1. Analisis univariat merupakan suatu analisis untuk mendeskripsikan masing-masing variable yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel dependen dan independen, yaitu pengetahuan, pelatihan K3, ketersediaan APD, pengawasan perusahaan dan kebijakan.
2. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara faktor independen dengan faktor dependen. Variable independen terdiri dari: pengetahuan, pelatihan K3, ketersediaan APD, pengawasan perusahaan dan kebijakan. Analisis menggunakan uji statistic Chi Square ( $X^2$ ) dengan Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ). Tingkat kemaknaan yang dipilih adalah  $\alpha = 0,05$ . Uji statistik yang akan digunakan adalah uji Chi Square, dengan rumus:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$df = (k-1)(b-1)$$

Keterangan:

$X^2$  = Chi square yang dicari

O = Nilai yang diamati (Observasi)

E = nilai yang diharapkan (Ekspektasi)

df = derajat kebebasan (*degree of freedom*)

k = Jumlah kolom

b = Jumlah baris

*Interpretasi:*

- a. Jika  $P > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jadi tidak terdapat hubungan yang berpengaruh
- b. Jika nilai  $P \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi terdapat hubungan yang berpengaruh



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

PT Semen Bosowa Maros merupakan pengembangan dari Bosowa Group yang didirikan oleh H.M. Aksa Mahmud tahun 15 juli 1995.

Berdasarkan dari hasil penelitian di PT. Semen Bosowa Maros maka diperoleh hasil sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Umur

Distribusi umur karyawan bagian packer dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1

Distribusi Responden Menurut Umur

Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Umur	Jumlah	Persentase (%)
19-22	1	1.29
23-26	13	16.88
27-30	18	23.37
31-34	22	28.57
35-38	8	10.38
39-43	7	9.09
44-47	7	9.09
48-51	1	1.29
Total	77	100

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase responden terbesar terdapat pada kelompok umur 31-35 tahun sebanyak 22 orang (28,6%) sedangkan persentase terendah pada kelompok umur 15-20 tahun sebanyak 1 orang (1,3%).

b. Pendidikan terakhir

Distribusi pendidikan terakhir karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2  
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	14	18.2
SMA	63	81.8
Total	77	100

*Sumber: Data Primer 2014*

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden terdapat pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 63 orang (81.8%) sedangkan persentase terendah pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 14 orang (18.2%).

c. Masa kerja

Distribusi masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1-5	15	19.5
6-10	24	31.2
11-15	36	46.8
>15	2	2.6
Total	77	100.0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 3 menunjukkan bahwa persentase responden terbesar terdapat pada masa kerja 11-15 tahun sebanyak 36 orang (46%) sedangkan persentase terendah pada masa kerja >15 tahun 2 orang (2,6%).

## 2. Analisis univariat

### a) Pengetahuan

Distribusi tingkat pengetahuan karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4

Distribusi Responden Menurut tingkat pengetahuan  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pengetahuan	Jumlah	Persentase(%)
Baik	61	79.22
Kurang	16	20.8
Total	77	100.0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa persentase responden yang berpengetahuan baik 61 orang (79,22%) sedangkan yang berpengetahuan kurang baik yaitu 16 orang (20,8%).

### b) Ketersediaan Alat Pelindung Diri

Distribusi ketersediaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Distribusi Ketersediaan Alat Pelindung Diri  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Ketersediaan APD	Jumlah	Persentase (%)
Ya	72	93.5
Tidak	5	6.5
Total	77	100.0

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 5 menunjukkan bahwa persentase responden yang menjawab tersedia sebanyak 72 orang (93,5%) lebih banyak dibandingkan yang menjawab tidak tersedia yaitu 5 orang (6,5%).

c) Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Distribusi karyawan yang mengikuti pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Distribusi Responden yang mengikuti pelatihan K3  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pelatihan K3	Jumlah	Persentase (%)
Pernah	53	68.8
Tidak pernah	24	31.2
Total	77	100.0

*Sumber: Data Primer 2014*

Tabel 6 menunjukkan bahwa persentase responden yang menjawab pernah mengikuti pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja 53 orang (68,8%) lebih banyak dibandingkan yang menjawab tidak pernah mengikuti pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu 24 orang (31,2%).

## d) Pengawasan Perusahaan

Distribusi pengawasan perusahaan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Distribusi Responden Menurut Pengawasan Perusahaan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pengawasan	Jumlah	Persentase (%)
Ya	59	76.6
Tidak	18	23.4
Total	77	100.0

*Sumber: Data Primer 2014*

Tabel 8 menunjukkan bahwa persentase responden yang menjawab ada pengawasan sebanyak 59 orang (76,6%) lebih banyak dibandingkan yang menjawab tidak ada pengawasan yaitu 18 orang (23,4%).

## e) Kebijakan Perusahaan

Distribusi kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Distribusi Responden Menurut Kebijakan tentang Alat Pelindung Diri Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Kebijakan perusahaan	Jumlah	Persentase
Ya	64	83.1
Tidak	13	16.9
Total	77	100.0

*Sumber: Data Primer 2014*

Tabel 8 menunjukkan bahwa persentase responden yang menjawab ada kebijakan sebanyak 64 orang (83,1%) lebih banyak dibandingkan yang menjawab tidak ada kebijakan yaitu 13 orang (16,9%).

f) Penggunaan Alat Pelindung Diri

Distribusi penggunaan alat pelindung diri karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Distribusi Responden Menurut Penggunaan Alat Pelindung Diri  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Penggunaan Alat Pelindung Diri	Jumlah	Persentase
Menggunakan dan lengkap	63	81.82
Menggunakan dan tidak lengkap	14	18.18
Total	77	100.00

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 9 menunjukkan bahwa persentase responden yang menggunakan alat pelindung diri sebanyak 63 orang (81,82%) lebih banyak dibandingkan yang tidak menggunakan alat pelindung diri yaitu 14 orang (18,18%).

### 3. Analisis Bivariat

#### a. Hubungan tingkat pengetahuan dengan penggunaan APD

Analisis data hubungan antara tingkat pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hubungan antara Pengetahuan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Pengetahuan responden	Penggunaan Alat Pelindung Diri				Jumlah		p Value
	Menggunakan dan Lengkap		Menggunakan dan Tidak lengkap		n	%	
	N	%	n	%			
Baik	50	64.93	11	14.28	61	79.21	0.000
Kurang baik	13	16.88	3	3.89	16	20.77	
Total	65	84.42	12	15.58	77	100	

Sumber: Data Primer 2014

Pada tabel 10, responden yang menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan berpengetahuan baik sebanyak 50 orang (64.93%) sedangkan responden yang menggunakan Alat Pelindung Diri tidak lengkap dan berpengetahuan baik yaitu 11 orang (9.1%).

Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* nilai dengan p value sebesar 0.000 ( $p \leq 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

*Interpretasi:* Ada hubungan antara pengetahuan dan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Semen Bosowa Maros



b. Hubungan ketersediaan Alat Pelindung Diri dengan penggunaan APD

Analisis data hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Hubungan antara ketersediaan APD dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Ketersediaan APD	Penggunaan APD				Jumlah		p Value
	Menggunakan dan Lengkap		Menggunakan dan Tidak lengkap		n	%	
	N	%	n	%			
Tersedia	58	79.22	14	15.58	72	94.81	0.241
Tidak tersedia	5	5.19	0	0.0	5	5.19	
Total	63	84.41	14	15.58	77	100	

Sumber: Data primer 2014

Pada tabel 11, responden yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan menyatakan bahwa tidak tersedia APD sebanyak 5 orang (5.19%) sedangkan responden yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan menyatakan tidak tersedianya Alat Pelindung Diri sebanyak 0 orang (0.0 %).

Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value 0.241 ( $p > 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

*Interpretasi:* Tidak hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Semen Bosowa Maros

c. Hubungan pelatihan K3 dengan penggunaan APD

Analisis data hubungan antara pelatihan K3 dengan penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12

Hubungan antara Pelatihan K3 dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pelatihan K3	Penggunaan Alat Pelindung Diri				Jumlah (n)		p Value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	n	%	n	%			
Pernah	43	55.84	10	12.98	53	68.82	0.000
Tidak pernah	20	25.98	4	5.2	24	31.18	
Total	63	81.82	14	18.18	77	100	

Sumber: Data Primer 2014

Pada tabel 12, responden yang pernah mengikuti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 43 orang (55.84%) sedangkan responden yang pernah mengikuti pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap yaitu 10 orang (12.98%).

Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai pvalue sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

*Interpretasi:* Ada hubungan antara pelatihan K3 dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

d. Hubungan pengawasan perusahaan dengan penggunaan APD

Analisis data hubungan antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Hubungan antara pengawasan perusahaan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Pengawasan perusahaan	Penggunaan APD				Jumlah		p value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	n	%	n	%			
Ada	46	59.74	13	16.88	59	76.62	1.532
Tidak ada	17	22.1	1	1.29	18	20.77	
Total	63	84.84	14	18.17	77	100	

Sumber: Data primer 2014

Pada tabel 13 yang responden menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 46 orang (59.74%) sedangkan responden yang menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 13 orang (16.88 %).

Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai pvalue sebesar 1.532 ( $p > 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

*Interpretasi:* Tidak ada hubungan antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Semen Bosowa Maros

e. Hubungan kebijakan perusahaan dengan penggunaan APD

Analisis data hubungan antara kebijakan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14

Hubungan antara kebijakan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Kebijakan	Penggunaan APD				Jumlah		p value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	n	%	n	%			
Ya	52	67.53	12	15.58	64	83.11	0.000
Tidak	11	14.3	2	2.59	13	16.89	
Total	63	81.81	14	15.58	77	100	

Sumber: Data primer 2014

Pada tabel di atas responden yang menyatakan ada kebijakan perusahaan mengenai penggunaan APD dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 52 orang (67.53%) sedangkan responden yang menyatakan ada kebijakan perusahaan mengenai penggunaan APD dan tidak menggunakan APD lengkap yaitu 12 orang (15.58 %).

Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value sebesar 0.000 ( $p \leq 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

*Interpretasi:* Ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Semen Bosowa Maros

## B. Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis terhadap 77 responden pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014 dengan menggunakan uji *chi-square* dengan melihat nilai *p* value dan *continuity correction* (untuk variabel yang terdapat *cell* >5) untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, maka hasil dari analisis tersebut masing-masing akan dibahas sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan

Setelah melakukan penelitian pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014 didapatkan pengetahuan responden baik yang menggunakan APD lengkap sebanyak 50 orang (64,93%) dan pengetahuan responden kurang baik yang menggunakan APD tidak lengkap 11 orang (14,28%). Sedangkan pengetahuan responden yang kurang baik dan menggunakan APD lengkap sebanyak 13 orang (16,88%) dan pengetahuan responden yang kurang baik dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 3 orang (3,89%).

Hasil uji *chi square* diperoleh nilai *continuity correction p* value = 0,000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Maka responden yang memiliki pengetahuan baik menggunakan Alat Pelindung Diri yang lengkap saat bekerja dibandingkan dengan responden yang memiliki pengetahuan kurang baik.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Green (1980 dalam Wibowo, 2010: 87) yang menyatakan pengetahuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh (*predisposing factors*) yang mendorong atau

menghambat individu untuk berperilaku (dalam hal ini penggunaan APD karyawan). Pendapat ini juga dikemukakan oleh Ramsey (1978 dalam Wibowo, 2010: 87) bahwa pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang, bila pekerja mempunyai pengetahuan yang kurang terhadap potensi ataupun sumber bahaya yang ada di lingkungan kerjanya, maka individu tersebut akan cenderung membuat keputusan yang salah, dalam hal ini perilaku penggunaan APD. Sementara itu Notoatmodjo (1983) mengatakan bahwa perilaku yang didasari pada pengetahuan akan lebih langgeng (*long lasting*) dibandingkan dengan perilaku yang tidak didasari pengetahuan. Semakin tinggi pengetahuan seseorang diharapkan perilakunya juga akan semakin baik.

Pada penelitian Ruhyandi (2008) di PT. Almasindo II dari variabel pengetahuan memiliki hubungan yang bermakna ( $p=0.000$ ) terhadap kepatuhan pekerja dalam penggunaan APD. Hasil analisis hubungan antara kepatuhan penggunaan APD dan pengetahuan pekerja tentang APD diperoleh data bahwa sebagian besar responden yang tidak patuh menggunakan APD dengan pengetahuan kurang sebanyak 59 orang (81.9%).

Berbeda dengan penelitian Rahaju (2011) yang memperoleh nilai  $p = 0.606$  yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan yang baik dengan penggunaan APD. Pelatihan merupakan salah satu proses pendidikan formal yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja untuk memperoleh keterampilan tertentu (Notoatmojo 1989). Karena itu penting bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan mengikuti perkembangan ilmu teknologi. Pada penelitian ini jumlah responden yang pernah mengikuti pelatihan lebih sedikit

dibanding yang pernah mengikuti pelatihan yaitu 23 orang dan yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu 140 orang. Pengetahuan pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri yang baik dan aman mutlak dimiliki penggunanya mengingat bahaya serta dampak yang ditimbulkan, untuk itu pekerja harus tahu fungsi Alat Pelindung Diri serta potensi bahaya yang dapat timbul di tempat kerja bila pekerja tersebut tidak menggunakan APD.

## 2. Ketersediaan APD

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan tersedianya APD dan menggunakan APD lengkap sebanyak 58 orang (79.22%) dan responden yang menyatakan tersedianya APD dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 14 orang (15.58%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak tersedia APD dan menggunakan APD lengkap sebanyak 5 orang (5.19%) dan responden yang menyatakan tidak tersedia APD dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 0 orang (0.00%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p = 0.241$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak ada hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan APD pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa meskipun disediakan APD secara lengkap oleh perusahaan tidak mempengaruhi penggunaan APD karyawan secara lengkap pada saat bekerja.

Pada dasarnya PT. Semen Bosowa Maros telah menyediakan Alat Pelindung Diri yang lengkap bagi setiap karyawannya seperti *safety helmet*, *safety shoes*, masker, pelindung telinga dan sarung tangan yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya yang mungkin terjadi ditempat kerja namun masih ada beberapa karyawan yang tidak

menggunakan APD yang telah disediakan. Adapun responden yang menjawab menggunakan APD yang telah disediakan perusahaan sebanyak 65 orang (84.4%) namun masih ada pula karyawan yang menjawab tidak menggunakannya saat bekerja sebanyak 12 orang (15.58%) hal ini disebabkan karena mereka menganggap penggunaan Alat Pelindung Diri membuat mereka kurang nyaman saat bekerja sebanyak 8 orang (10.38%), mengganggu pekerjaan sebanyak 2 orang (2.59%) dan jawaban lainnya 2 orang (2.69%). Karena itu, tersedianya Alat Pelindung Diri yang lengkap tidak menjamin seorang karyawan menggunakan Alat Pelindung Diri saat bekerja.

Pada penelitian Kundari (2011) ketersediaan Alat Pelindung Diri tidak menunjukkan hubungan yang signifikan pada pekerja di unit produksi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Serang. Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk mencegah atau mengurangi sikap penggunaan Alat Pelindung Diri yang kurang baik diperlukan peningkatan pengawasan yang tentunya pihak atasan atau manajer mampu memberikan contoh terlebih dahulu cara menggunakan APD yang baik dan benar.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Naiem, dkk (2013) pada operator percetakan kota Makassar yang menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel ketersediaan APD terhadap penggunaan sarung tangan sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan sarung tangan pada operator percetakan kota Makassar. Adapun nilai signifikan variabel ketersediaan terhadap penggunaan masker sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) maka  $H_0$



ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan masker pada operator percetakan kota Makassar.

Hasil penelitian sesuai dengan teori Lawrence Green (dalam Notoatmojo, 2005) yang mengemukakan bahwa perilaku terbentuk dari 3 faktor yang salah satu faktor pendukung (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas atau sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung.

### 3. Pelatihan K3

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan K3 dan menggunakan APD lengkap sebanyak 43 orang (55.84%) dan yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan K3 dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 10 orang (12.98%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dan menggunakan APD lengkap sebanyak 20 orang (25.98%) dan responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dan tidak menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 4 orang (5.2%).

Pada dasarnya semua karyawan pernah mengikuti pelatihan K3 hanya saja pelaksanaannya tidak dilakukan sekali setahun. Hal ini disebabkan karyawan hanya mendapatkan pelatihan K3 ketika pertama kali masuk dan diterima bekerja di perusahaan melalui pelaksanaan induksi K3 (*safety induction*) oleh pihak departemen *safety* PT. Semen Bosowa Maros, hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang potensi bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja serta pentingnya penggunaan APD saat

bekerja dan pelaksanaan induksi K3 tersebut bersifat wajib untuk diikuti oleh setiap karyawan yang diterima bekerja di perusahaan .

Adapun jumlah responden yang memenuhi pernah mengikuti pelatihan K3 lima tahun terakhir yaitu responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang (12.98%) dan karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu 5 orang (6.5%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p \text{ value} = 0.000$  ( $p < 0.005$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan antara pelatihan K3 dengan penggunaan APD pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan K3 mempengaruhi penggunaan APD karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Straus dan Sayles (dalam Notoatmojo, 1989) pelatihan berarti merubah perilaku. Pelatihan adalah salah satu bentuk proses pendidikan dengan melalui training sasaran belajar atau sasaran pendidikan yang akan memperoleh pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku.

Begitu pula dengan yang dikemukakan oleh Sahab (1997 dalam Wibowo, 2010:32) Pelatihan merupakan bagian dari pembinaan sumber daya manusia. Setiap individu memerlukan latihan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan juga berkaitan dengan perubahan tingkah laku. Fungsi dari suatu sistem pelatihan adalah memproses individu dengan perilaku tertentu agar berperilaku sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya sebagai produk akhir dari pelatihan.

Berbeda dengan penelitian Wibowo (2010) yang memperoleh nilai  $p = 0.938$  yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan dengan penggunaan APD. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan masih bersifat umum, sedangkan training yang secara khusus tentang APD belum dilaksanakan, dan sebagian besar yang menyatakan bahwa training itu tidak terlalu diperlukan untuk menunjang pekerjaannya, bagi mereka banyaknya pengalaman membuat mereka belajar mengerjakan suatu pekerjaan secara aman dan selamat.

Dalam agama Islam kita sebagai ummat Islam diwajibkan untuk menuntut ilmu baik itu melalui pendidikan formal ataupun pelatihan, karena Allah akan mengangkat derajat orang-orang berilmu, hal ini terdapat dalam Al Quran QS Al Mujadalah/58:11:

﴿خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٌ الْعِلْمَ أُوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ

*Terjemahnya: Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (Kementrian Agama, 2010: 543)

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah swt akan meninggikan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan berupa derajat. Oleh karena itu, wajib untuk menuntut ilmu dimanapun kita berada, walauun kita dalam keadaan bekerja. Karena itu penting bagi setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Karena selain upaya untuk mencegah dari tindakan lalai dalam bekerja juga dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan.

#### 4. Pengawasan Perusahaan

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 46 orang (59.74%) dan responden yang menyatakan ada pengawasan dan menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 13 orang (16.88%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 17 orang (12.1%) dan responden yang menyatakan tidak ada pengawasan perusahaan dan tidak menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 1 orang (1.29%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p\text{ value} = 1.532$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak ada hubungan antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan APD pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Hal ini disebabkan berbeda-bedanya pengaruh pengawasan pada karyawan, sebanyak 39 orang (50.6%) menyatakan bahwa adanya pengawasan sangat mempengaruhi mereka terhadap penggunaan APD, sebanyak 16 orang (20.8%) menyatakan bahwa adanya pengawasan cukup mempengaruhi mereka terhadap penggunaan APD sedangkan sebanyak 4 orang menyatakan bahwa adanya pengawasan tidak mempengaruhi mereka dalam penggunaan APD.

Berbeda dengan penelitian Arifin (2013) terhadap kepatuhan pekerja dalam penggunaan APD di bagian *coal yard* pada PT. X yang memperoleh nilai  $p = 0.002$  yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan dengan penggunaan APD karyawan. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit energi Jawa Bali, di kabupaten Jepara yang

dikelola oleh perusahaan pemerintah. PT. X telah berkomitmen dalam penanggulangan kecelakaan kerja yang ada di area kerja unit. Hal tersebut diterapkan dalam kebijakan dan peraturan-peraturan yang telah dibuat PT. X unit 3 dan 4 seperti peraturan tentang kewajiban pekerja dalam menggunakan APD saat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Kemudian dalam komitmen tersebut diperjelas dengan PT. X telah mendapatkan sertifikasi dengan adanya ISO 14001:2004 OSHAS 18001:2007 dan SMK3.

Pada penelitian Wibowo (2010) di area pertambangan PT. ANTAM Tbk lebih banyak responden yang menyatakan dilakukannya pengawasan dan menggunakan APD saat bekerja 61 orang (92.4%). Pada statistik menunjukkan ada hubungan bermakna antara penggunaan APD dengan adanya pengawasan ( $p$  value 0.000).

Menurut Kelman (1958 dalam Wibowo, 2010 34) bahwa perubahan perilaku individu dimulai dengan tahap kepatuhan, identifikasi, kemudian baru menjadi internalisasi. Mula-mula individu mematuhi tanpa kerelaan melakukan tindakan tersebut dan seringkali karena ingin menghindari hukuman ataupun sanksi, jika dapat mematuhi anjuran tersebut maka biasanya perubahan yang terjadi pada tahap ini sifatnya sementara, artinya bahwa tindakan dilakukan selama masih ada pengawas. Namun pada saat pengawas mengendur perilaku itu pun ditinggalkan lagi.

##### 5. Kebijakan

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan adanya kebijakan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 52 orang (67.53%) dan yang menyatakan ada kebijakan dan tidak menggunakan APD lengkap

sebanyak 12 orang (15.58%). Sedangkan yang menyatakan tidak ada kebijakan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 11 orang (14.3%) dan yang menyatakan tidak ada kebijakan dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 2 orang (2.59%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p\text{ value} = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan APD karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang dilaksanakan dengan komitmen yang baik mempengaruhi karyawan dalam menggunakan APD saat bekerja.

Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh perusahaan dan atau pengurus yang memuat keseluruhan kesehatan dan keselamatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional. Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi antar pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja yang bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3 (Permenaker/05/Men/1996).

Sementara itu komitmen merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan kebijakan K3. Menurut Frank Bird dalam bukunya "*commitment*" merupakan tekad kuat untuk melaksanakan sesuatu, dalam hal ini K3 dalam organisasinya. Tanpa komitmen kebijakan K3 yang telah disusun dengan baik tidak akan bermakna.

Di PT. Semen Bosowa Maros telah ada kebijakan yang mengatur tentang penggunaan APD pada setiap karyawan dan sudah merupakan hal wajib bagi setiap karyawan yang diterima bekerja pada PT. Semen Bosowa Maros untuk mengikuti *safety induction* yang diberikan oleh tenaga *safety* pada saat diterima bekerja di perusahaan. Karena itu sejak diterima bekerja setiap karyawan seharusnya sudah mengetahui bahwa wajib bagi mereka untuk menggunakan APD saat memasuki lingkungan kerja. Adapun responden yang menyatakan bahwa mengetahui adanya kebijakan tentang penggunaan APD melalui *safety induction* sebanyak 42 orang (54.5%) dan yang menyatakan bahwa mengetahui tentang adanya kebijakan tentang penggunaan APD melalui *safety sign* (ditempelkan di setiap lingkungan kerja) sebanyak 22 orang (28.6%).

Berbeda dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan Netty (2007) yang memperoleh hasil  $p = 0.375$  yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan APD karyawan. Hal ini berarti bahwa kebijakan tentang penggunaan APD karyawan tidak terlaksana dengan baik. Disamping peraturan yang dikeluarkan pemerintah tentang kewajiban penggunaan APD pada saat melakukan pekerjaan, biasanya perusahaan juga mempunyai aturan yang jelas mengenai hal ini. Perusahaan biasanya lebih khusus mengatur masalah ini. Namun sebenarnya, pokok persoalan tidak hanya terlerak ada atau tidaknya peraturan tersebut ditegakkan. Kriteria penentuan baik atau tidaknya kebijakan atau peraturan itu adalah sejauh mana peraturan itu disosialisasikan, adakah sanksi yang jelas bila ada pekerja yang melanggarnya, begitu pula sebaliknya apakah diberikan penghargaan jika pekerja mematuhi. Suma'mur (1995)

menyatakan, sebenarnya peraturan yang diterapkan perusahaan hanya berfungsi sebagai penunjang pelaksanaan proses produksi saja. Segala macam peraturan tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ditaati oleh pekerja.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan.
2. Tidak ada hubungan antara ketersediaan Alat Pelindung Diri dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.
3. Ada hubungan antara pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.
4. Tidak ada hubungan antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan.
5. Ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.

### **B. Implikasi Penelitian**

1. Pengetahuan yang baik tentang APD sebaiknya diiringi dengan pemberian *safety talk* sebelum bekerja agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan tidak melupakan prosedur keselamatan kerja khususnya tentang penggunaan APD.
2. Ketersediaan APD yang lengkap seharusnya diterima dengan baik oleh karyawan karena itu penting bagi perusahaan untuk mengubah persepsi karyawan yang menganggap penggunaan APD mengganggu pekerjaan melalui penyediaan APD yang nyaman digunakan.
3. Pelatihan dan penyuluhan kesehatan dan keselamatan sebaiknya lebih dilaksanakan lebih rutin dalam setahun utamanya penyuluhan tentang pentingnya potensi bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja serta fungsi penggunaan Alat Pelindung Diri saat bekerja.
4. Agar pihak perusahaan lebih memperhatikan penggunaan Alat Pelindung Diri yang telah disiapkan utamanya kelengkapan penggunaan melalui pelaksanaan pengawasan berkelanjutan melalui pembinaan terhadap kepatuhan penggunaan APD secara lengkap.
5. Kebijakan tentang penggunaan Alat Pelindung Diri sebaiknya dipertegas melalui pemberian sanksi terhadap karyawan yang sering kali mendapat teguran khususnya penggunaan APD saat bekerja.

## KEPUSTAKAAN

- Agung, Michael. “Kecelakaan Kerja, Manajemen dan Analisis Risiko”. *Tinjauan pustaka untuk Keselamatan Kerja, Risiko, Manajemen Risiko dan Analisis Risiko*. (Posted by Michael Agung) (Diakses 6 April 2014).
- Aldi, B Elnath. 2005. “Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan”. Volume 2 No. 1 Januari. (Diakses 17 Juli 2014).
- All, biz. *Safety helmet Kolkata picture*. <http://kolkata.all.biz/safety-helmet-g26603//> posted 06 februari 2011 (Diakses 1 juni 2014)
- Al-Quran dan Terjemahan. Kementrian Agama Republik Indonesia Tahun 2010. Wali Oasis Terrace Resident.
- Altowar, oasis. *Ear plug picture*. [http://gulfsafety.com/subproduct.php?var=Eyevex%20%20Ear%20Plug%20SEP%20033C%20\(Corded\)](http://gulfsafety.com/subproduct.php?var=Eyevex%20%20Ear%20Plug%20SEP%20033C%20(Corded)) // Posted 2013 (Diakses 1 juni 2014).
- An-Nawawi, imam, dkk (kompilasi empatulama besar). \_\_\_\_\_. *Syarah Hadisst Arba'in*. Pustaka Arafah. <http://books.google.co.id/>
- Antaranews.com. “kecelakaan lalulintas dominasi kecelakaan kerja”. <http://antaranews.com/berita/36811/kecelakaan-lalulintas-dominasi-kecelakaan-kerja> (Diakses 15 Mei 2014).
- BSI, *Occupational Health dan Safety Management system 18001*, Requirement for the Implementation. 1999 United Kingdom: BSI,
- Bustanul, Arifin. 2012. “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian Alat Pelindung diri di Bagian Coal Yard PT. X Unit 3 dan 4 Kabupaten Jepara”. (Jurnal)
- Depnakertrans RI. 2007. *Kecelakaan Kerjadan Faktor-faktor yang berhubungan di Indonesia* (Berdasarkan data PT. Jamsostek, Tbk) Volume XXXX No.3. *Majalah Keselamatan Kerjadan Hiperkes*. Juli-Oktober. Jakarta: Depnakertrans RI Press. Halaman 31-34
- Fahlevi, Reza. 2010. “Laporan Khusus Implementasi IBPR pada Area Warehouse Departemen sebagai Langkah Awal untuk Mencegah Terjadinya Kecelakaan Kerja di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta” (Skripsi) Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

- Frihadian, Zainal Rd. \_\_\_\_\_. “Perancangan Model Manajemen Pengetahuan Menggunakan Nonaka Takeuchi (Studi Kasus Administrasi Departemen Ilmu Komputer FMIPA-IPB).”
- Green, Laurence, dkk. 1980. Diterjemahkan oleh Zulazmi Hamdy, Zarfiel Tafal, dan Sudartikresno. *Perencanaan Pendidikan Kesehatan Sebuah Pendekatan Diagnostik*. Jakarta: Proyek Pengembangan Fakultas Kesehatan Masyarakat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Kalsum, Ummu. 2010. “Gambaran Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” (Skripsi)
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. \_\_\_\_\_. Pengawasan Keselamatan Kerja. Makarti Karya Murtitama.
- Kundari, Ambarani Hadi. 2011. “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap Penggunaan APD pada pekerja di Unit Produksi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Serang Tahun 2011. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional. (Jurnal)
- Kuniawan, Budi. 2008. *Risk Assesment* (Skripsi)
- Linggasari. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri di Departemen Engineering PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, Tangerang tahun 2008. Tesis FKMUI.
- Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1996, Jakarta: Depnaker, 1996
- Mulyono. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Makalah, Skripsi, Disertasi, dan Laporan Penelitian)*. Makassar: Alauddin Press
- Notoatmojo, Soekidjo. 1989. *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Balai Penerbit Kesehatan Masyarakat.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Notoatmojo. 2003. *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Balai Penerbit Kesehatan Masyarakat.
- Peraturan Menteri, 2010. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri*, Jakarta: Berita Negara Republik Indonesia tahun 2010 Nomer 330
- Pithaloka Sumarna, Dian. Furqan, M Naeim., Ruseng, Syamsiar S. 2013. *Determinan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)*

*pada Karyawan Percetakan di Kota Makassar*  
(Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM Unhas Makassar). (Jurnal)

Poskota News.com. Edisi 1 Juni 2012 “Angka Kecelakaan Kerja Lima Tahun Terakhir Cenderung Naik”: Jakarta

Prasetyo, Bambang. Miftahul, Lina. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Pronesia, PT. Safety wear picture. <http://m.pabrikbaju.com/product/11/202/Safety-Wear-005//> Posted 2014 (Diakses 1 juni 2014)

Pudjowati, DwiTjajani, 1998. *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri di Bagian Pemintal dan Penenunan Pabrik Textil “X” Banjarnegara Kabupaten Bandung tahun 1998*, (Jurnal)

Rahaju, pudji. 2011. “Analisis Faktor Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Petugas Di Unit Pelayanan Laboratorium”. *Jurnal Kesehatan Volume 2 Nomor 2* (Jurnal)

Rahwan, Ahmad. 2012. *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Karyawan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada PT. Harta Samudra Pelabuhan Perikanan Nusantara Ambon tahun 2012*. (journal)

Retno, herlin. “Teknik Pencegahan Kecelakaan Kerja dengan Metode Program Observasi terhadap Penerapan Keselamatan Kerja berupa Hazard Card di PT. Jorong Barutama Greston, Kalimantan Selatan”. (skripsi) Fakultas Ilmu Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Ruhyandi, Candra, evy. 2008. “Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku kepatuhan penggunaan APD pada karyawan bagian Press Shop di PT. Almasindo II Kabupaten Bandung Barat Tahun 2008”. (jurnal)

Saryono, Dwi, Mekar. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika: Yogyakarta

Sepatu safety picture. <http://sepatusafetyonline.com/page/2/> Posted 2014 (Diakses 1 juni 2014)

Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesandankeserasian Al Quran Volume 1*. Lenterahati: Jakarta

Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesandankeserasian Al Quran Volume 2*. Lenterahati: Jakarta

Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesandankeserasian Al Quran Volume 6*. Lenterahati: Jakarta

Suardi, Rudi. \_\_\_\_\_.  
SistemManajemenKeselamatandanKesehatanKerjaPanduanPenerapanBerdasarkan OHSAS 18001 danPermenaker 05/1996

Suma'mur, P.K. 1989. *Hiegen Perusahaan danKesehatanKerja*, Jakarta: PT. GunungAgung.

Sumbung, Johny. 2000. *Study tentangFaktor-faktor yang BerhubungandenganAlatPelindungdiri di Bagian Dryer dan Gluing PabrikKayu Lapis PT. Jati Dharma Indah Batu Gong Ambon tahun 2000.(Jurnal)*.

Suparyono. 2010.*Design research/ RancanganPenelitianIlmiah*. <http://dr-suparyono.blogspot.com/2010/09/design-research-rancangan-penelitian.html?m=1> (Diaksestanggal 25 Juni 2014)

Suyuti, agustina.Wijaya, indra. Basri, asriani.Gemely, delfani. 2014. *“LaporanAkhirHasilMagangKeselamatandanKesehatanKerja PT. Semen BosowaMarosTahun 2014*.

Toolstop,Ltd. *Face shield picture*. <http://toolstop.co.uk/sealey-ssp11e-brow-guard-full-face-shield-p54562/> posted 2014 (Diakses 1 juni 2014)

Virtual, Expo Company.Ear muff  
*picture*.<http://direcindustry.com/prod/dickies/hearing-protection-ear-muff-60721-712961.html> Posted 2014 (Diakses 1 juni 2014)

WahyuniWulanFitriyah. 2011. *”Faktor-faktor yang BerhubungandenganRisikoKecelakaan di DepartemenProduksiPT.MarukiInternasional Indonesia di Makassar tahun 2011”*. Skripsi(Makassar: FakultasIlmuKesehatan UIN Alauddin.

Wibowo, Arianto. 2010. *“Faktor – Faktor Yang BerhubunganDenganPerilakuPenggunaanAlatPelindungDiri Di Areal Pertambangan Pt. AntamTbk unit BisnisPertambanganEmasPongkorkabupaten Bogor”(skripsi): Bogor*

*L*

*A*

*M*

*P*

*I*

*R*

*A*

*N*





No. Responden:

## KUESIONER

### FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI DI BAGIAN PACKER

PT. SEMEN BOSOWA MAROS

TAHUN 2014

Oleh :

Nama Delfani Gemely

NIM 70200110026

AssalamualaikumWr. Wb.

Saya mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian untuk kepentingan menyelesaikan skripsi. Dalam lampiran terdapat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian. Untuk itu agar kiranya Bapak/Saudara bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi pertanyaan berikut. KejujuranBapak/Saudara dalam menjawab pertanyaan sangat saya hargai. Jawaban yang Bapak/Saudara berikan akan saya jamin kerahasiaannya.Ucapan terima kasih yang sebesarnnya saya ucapkan atas bantuan dan partisipasi Bapak/Saudara dalam mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan secara seksama sebelum diisi.
2. Silanglah jawaban yang menurut anda benar.

### DAFTAR PERNYATAAN

#### I. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Umur : .....
3. PendidikanTerakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. D III /S1
4. Lama Kerja per hari : .....jam
5. Masa Kerja : .....tahun, .....bulan
6. Shift : .....



## 1. Pertanyaan untuk Pengetahuan

1. Apakah yang dimaksud dengan Alat pelindung diri?
  - a. Alat yang dibagikan oleh perusahaan
  - b. Alat yang digunakan karyawan yang bertujuan untuk menekan atau mengurangi penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja
  - c. Alat yang berfungsi untuk menutupi tubuh saat bekerja
2. Menurut anda apakah APD berguna pada waktu bekerja?
  - a. Ya
  - b. Tidak
3. Apa kegunaan alat pelindung diri menurut anda?
  - a. Membantu menyelesaikan pekerjaan
  - b. Untuk meminimalisasi dampak kecelakaan
  - c. Alat yang digunakan karyawan untuk meminimalisasi resiko bahaya di tempat kerja
4. Apa akibat apabila pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri?
  - a. Mendapat teguran dari pengawas
  - b. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik
  - c. Risiko tingkat kecelakaan atau cedera akan semakin tinggi
5. Menurut anda kapan Alat Pelindung Diri tersebut seharusnya dimulai digunakan?
  - a. Pada saat hendak memulai pekerjaan
  - b. Hanya saat terjadi kecelakaan kerja
  - c. Saat ada pengawas
6. Menurut anda siapa yang bertanggung jawab terhadap perawatan Alat Pelindung Diri?
  - a. Pihak perusahaan/atasan
  - b. Masing-masing karyawan
  - c. Tenaga safety
7. Alat-alat apa saja yang termasuk Alat Pelindung Diri?
  - a. Pelindung kepala (safety helmet), masker, penutup telinga (ear muff/ear plug), pakaian kerja, sepatu safety
  - b. Kaos tangan, pakaian kerja, sepatu safety
  - c. Kaos kaki, sandal, pelindung kepala (safety helmet)
8. Bagaimanakah pemilihan jenis Alat Pelindung Diri yang tepat dalam melakukan pekerjaan?
  - a. Alat Pelindung Diri harus dalam keadaan baik (tidak rusak) dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
  - b. Alat Pelindung Diri yang pas digunakan & menarik dilihat
  - c. Alat Pelindung Diri yang disukai

9. Yang merupakan syarat Alat Pelindung Diri...
  - a. Alat Pelindung Diri harus mahal harganya
  - b. Alat Pelindung Diri yang menimbulkan rasa tidak nyaman
  - c. Harus tahan untuk pemakaian yang cukup lama
10. Apakah Alat Pelindung Diri memang perlu digunakan agar karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja?
  - a. Ya, sangat perlu
  - b. Cukup perlu
  - c. Tidak perlu

## **2. Pertanyaan untuk Pelatihan**

11. Apakah anda pernah mendapat pelatihan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)? (Jika tidak lanjut No. 16)
  - a. Pernah
  - b. Tidak pernah
12. Bila pernah pelatihan tentang apa?
  - a. Alat Pelindung Diri
  - b. P3K
  - c. Cara kerja dan penanganan bahan kimia
  - d. Lainnya, sebutkan:.....
13. Berapa kali pelatihan diberikan dalam setahun?
  - a. Satu kali
  - b. Dua kali
  - c. Lainnya, sebutkan:.....
14. Apakah materi pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja anda di tempat kerja?
  - a. Sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Tidak tahu
15. Apakah menurut anda pelatihan K3 mempengaruhi anda menggunakan Alat Pelindung Diri?
  - a. Sangat mempengaruhi
  - b. Cukup mempengaruhi
  - c. Tidak mempengaruhi

## **3. Pertanyaan untuk Ketersediaan APD**

16. Apakah perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri saat bekerja?
  - a. Ya
  - b. Tidak
17. Jika Ya, Yang manakah yang termasuk Alat Pelindung Diri disediakan perusahaan saat bekerja? (Bisa pilih lebih dari 1 jawaban)
  - o Pakaian kerja (baju lengan panjang)
  - o Pelindung kepala (helm safety)

- Pelindung pernapasan ( masker)
- Sarung tangan
- Sepatu safety
- Pelindung mata (kaca mata)
- Pelindung telinga (ear muff, ear plug)

18. Apakah anda menggunakan APD tersebut saat bekerja? (Jika ya, lanjut No. 20)

- a. Ya
- b. Tidak

19. Jika tidak, kenapa?

- a. Kurang nyaman
- b. Mengganggu pekerjaan
- c. Lainnya, sebutkan.....

20. Apakah Alat Pelindung Diri yang digunakan bergantian saat bekerja?

- a. Ya
- b. Tidak

21. Setujukah anda bahwa selalu menggunakan APD saat bekerja itu perlu?

- a. Ya
- b. Tidak

#### 4. Pertanyaan untuk Pengawasan

22. Apakah selama anda bekerja ada pengawasan sehubungan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri? (jika tidak, lanjut no. 26)

- a. Ya
- b. Tidak

23. Bila Ya, siapa yang melaksanakan?

- a. Petugas safety
- b. Kepala regu
- c. Tidak tahu

24. Kapan pengawasan dilakukan?

- a. Setiap hari
- b. Tidak tentu
- c. Jika ada kecelakaan saja
- d. Jawaban lain, sebutkan:.....

25. Bagaimana pengaruh pengawasan perusahaan tersebut terhadap penggunaan APD?

- a. Sangat mempengaruhi
- b. Cukup mempengaruhi
- c. Tidak mempengaruhi

#### 5. Pertanyaan untuk Kebijakan

26. Apakah di tempat kerja anda ada peraturan wajib bagi setiap karyawan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja?

- a. Ya
- b. Tidak

27. Bagaimana anda mengetahui bahwa di tempat kerja anda ada peraturan mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)?
- Ditempelkan di setiap ruang kerja
  - Diberitahu saat diterima bekerja
  - Lainnya, sebutkan:.....
28. Apakah ada sanksi dari perusahaan tempat anda bekerja apa bila tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?
- Ya
  - Tidak
29. Apakah ada peraturan yang menyebutkan bahwa perusahaan mewajibkan pekerja mengikuti pelatihan?
- Ya
  - Tidak
30. Apakah ada sanksi dari perusahaan bila karyawan tidak mengikuti pelatihan K3?
- Ya
  - Tidak

LEMBAR OBSERVASI

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN APD

KARYAWAN BAGIAN PACKER PT. SEMEN BOSOWA MAROS

TAHUN 2014

NO	NAMA	PENGGUNAAN APD					PENGGUNAAN APD
		HELM	MASKER	SARUNG TANGAN	PAKAIAN KERJA	SEPATU SAFETY	
1	Akbar	✓	–	–	✓	✓	Tidak lengkap
2	Ahmad	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
3	Amal	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
4	Abdul Nasir	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
5	Irfan idris	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
6	Nurdin	–	–	–	✓	✓	Tidak lengkap
7	Jamaluddin	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
8	Mustamal	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
9	Suardi	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
10	Afdal	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
11	Elias raside	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
12	Wahyudi ismail	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
13	Indra sinar	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
14	M.rusli M	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
15	M. ilyas	–	–	–	✓	✓	Tidak lengkap
16	Muh. Arif	✓	–	–	✓	✓	Tidak lengkap
17	Muhlis	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
18	Amirda	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
19	Syahrir	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
20	Ahmad	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
21	Abdullah.s	✓	–	–	✓	✓	Tidak lengkap
22	Muh. Asri	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap

23	Abdul asis	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
24	Muh. Ashar	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
25	Abdul Rahim	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
26	Ruddin	–	–	✓	✓	✓	Tidak lengkap
27	Firman	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
28	Rudi hartono	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
29	Baharuddin rasyid	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
30	Firman	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
31	Anwar	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
32	Abd.haris	-	–	✓	✓	✓	Tidak lengkap
33	Ilham malik	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
34	Hamzah	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
35	Abdullah	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
36	Rusli	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
37	Muh. Fitriadi syukri	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
38	Abd. Kadir	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
39	Muhtar	–	✓	–	✓	✓	Tidak lengkap
40	Syamsudin	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
41	Muh. Amir	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
42	Arianto	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
43	Abdul azis	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
44	Abd. Rahman	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
45	Hasri	✓	–	-	✓	✓	Tidak lengkap
46	Ambo	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
47	Hasrul	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
48	Syukur	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
49	Asri	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
50	Syarifuddin	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
51	Muh. Tang	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
52	Sastro	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
53	Haeruddin	–	–	✓	✓	–	Tidak lengkap

54	Jamaluddin	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
55	Zulkarnain	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
56	Muammar	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
57	Zulkarnain	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
58	Bahar	–	–	✓	✓	✓	Tidak lengkap
59	M. arfah	–	✓	–	✓	✓	Tidak lengkap
60	Basri	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
61	Agus	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
62	Rustan	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
63	Ambo dale	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
64	Saeni	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
65	Mustari	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
66	Jusman	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
67	Zaenal	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
68	Nur amal	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
69	hendra	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
70	Sukardi	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
71	Akhmad musa	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
72	Haris	✓	✓	–	✓	–	Tidak lengkap
73	Abu	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
74	Juhani	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
75	Kaharuddin	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
76	Usman	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
77	Laja	–	–	✓	✓	–	Tidak lengkap

## DOKUMENTASI



Gambar. Lingkungan kerja Packer





Gambar. Karyawan tidak menggunakan APD Lengkap



Gambar. Pengambilan Data Primer



Gambar. Proses Pengambilan Data Primer



Gamabar. Bersama Tenaga Safety PT. Semen Bosowa Maros

## CURICULUM VITAE

The writer, DelfaniGemely, she was born on October 3<sup>th</sup> 1991 in Ujung pandang. She has three sisters. She is the first daughter of Kadir Mahmud and Erniwati.

In 1997, she started her education in SDN 87 ManipiKecamatanSinjai Barat KabupatenSinjai and graduated in 2003. She continued her study in SMPN 1 Sinjai Barat KabupatenSinjaidan graduated in 2006. Then she continued his study in SMAN 1 Sinjai Barat and graduate in 2009.

In following years, she continued her study at State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar (2010-2014).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R





**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN  
ALAT PELINDUNG DIRI PADA KARYAWAN BAGIAN PACKER  
PT SEMEN BOSOWA MAROS  
TAHUN 2014**

**FACTORS RELATED WITH USED OF PERSONAL PROTECTED  
EQUIPMENT IN EMPLOYEE PART OF THE PACKER  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS 2014**

DELFANI GEMELY

70200110026



**FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2014**

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL  
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN  
ALAT PELINDUNG DIRI PADA KARYAWAN BAGIAN PACKER  
PT SEMEN BOSOWA MAROS  
TAHUN 2014

DELFANI GEMELY

Pembimbing I

Tanda Tangan

Tanggal

Hasbi Ibrahim, SKM., M.Kes

.....

Pembimbing II

St. Raodhah, SKM., M.Kes

.....

Mengetahui ;

Fatmawaty Mallapiang, SKM., M.Kes

Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN  
ALAT PELINDUNG DIRI PADA KARYAWAN BAGIAN PACKER  
PT SEMEN BOSOWA MAROS  
TAHUN 2014  
DELFANI GEMELY**

**Pembimbing I**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

**Hasbi Ibrahim, SKM., M.Kes**

.....

**Pembimbing II**

**St. Raodhah, SKM., M.Kes**

.....

**Mengetahui ;**

.

**M. Fais Satrianega, SKM., MARS**

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGGUNAAN  
ALAT PELINDUNG DIRI PADA KARYAWAN BAGIAN PACKER  
PT SEMEN BOSOWA MAROS  
TAHUN 2014**

**FACTORS RELATED WITH USED OF PERSONAL PROTECTED  
EQUIPMENT IN EMPLOYEE PART OF THE PACKER  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS 2014**

*Delfani Gemely<sup>1</sup>, Hasbi Ibrahim<sup>1</sup>, St. Raodhah.<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar,*

*<sup>2</sup>Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar*

**Alamat Korespondensi:**

Delfani Gemely, SKM

Mustafa Dg.Bunga No. 85

Gowa

HP: 082347970243

*e-mail: delfani.gemely@yahoo.com*

## ABSTRAK

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari metode pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian, penggunaan APD akan menjadi sangat penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Besarnya manfaat dari penggunaan APD ini pada saat bekerja, tidak menjamin semua pekerja akan memakainya. Keefektifan penggunaan APD terbentur dari para tenaga kerja sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan APD pada karyawan bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian packer yang terdiri dari karyawan *organik* dan *nonorganik* yang berjumlah 96 orang. Sampel berjumlah 77 orang responden dengan teknik penarikan sampel *quota sampling*. Data diperoleh dengan melalui observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat berupa uji *chi square*.

Hasil penelitian di PT. Semen Bosowa Maros menunjukkan bahwa pengetahuan, pelatihan K3 dan kebijakan mempengaruhi penggunaan APD dimana dari masing-masing variabel didapatkan nilai  $p = 0.000$ ,  $p = 0.000$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), sementara ketersediaan APD dan pengawasan tidak mempengaruhi penggunaan APD dimana masing-masing variabel didapatkan nilai  $p = 0.241$  dan  $1.523$  ( $p > 0.05$ ).

Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan kelengkapan dalam penggunaan APD karyawan yang telah disiapkan. Dengan pelaksanaan pengawasan berkelanjutan melalui pembinaan terhadap kepatuhan penggunaan APD secara lengkap.

Kata kunci: Ketersediaan APD, packer

## ABSTRACT

The personal protected equipment is the last step of controlling accident method and disease impact of work. The use of personal protected equipment will be very important of the technical controlling and administrative done maximal, even strength of risk still high. The significance of the use of personal protected equipment when the employees work not guarantee all of the employee using it. The effectiveness of the use of personal protected equipment based on the employee.

This research aimed to know factors related with the use of personal protected equipment in employee part of the packet PT. Semen Bosowa Maros 2014. The research method is analytic survey with *cross sectional study* approach. The population of this research is all of the employee in the packer. They are consisted of *organic* and *nonorganic* employee in the packer. They are consisted of *organic* and *nonorganic* employee, consisting of 96 people. Sample is 77 respondent with use *quota sampling*. The data gained with observation and questionnaire. The data analysis used univariat analisis and bivariate analysis that *chi square*.

The result of the research at PT. Semen Bosowa Maros showed that knowledge, training of occupational health and safety and wisdom influence the use personal protected equipment. Found that value of  $p = 0.000$ ,  $p = 0.000$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), suggestion for company notice to complete the personal protected equipment of the employee. By implementation of surveillance continuing by building up of the discipline to use of personal protected equipment.

Key word: the availability of personal protected equipment, packer

## PENDAHULUAN

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari metode pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) akan menjadi sangat penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Besarnya manfaat dari penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) ini pada saat bekerja tidak menjamin semua pekerja akan memakainya, karena ternyata masih banyak juga pekerja yang tidak menggunakannya. Keefektifan penggunaan APD terbentur dari para tenaga kerja sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan (Wibowo, 2010: 7).

Telah menjadi budaya kerja, pekerja menganggap pemakaian peralatan keselamatan akan mengurangi produktivitas malah akan menyulitkan bagi mereka dalam bekerja. Arahan pemakaian peralatan keselamatan seperti yang telah disediakan oleh pihak manajemen sering tidak dipatuhi oleh pekerja dan beranggapan bahwa budaya kerja yang biasa adalah selamat tanpa menimbulkan bahaya kepada mereka. Peralatan keselamatan yang biasa disediakan oleh pihak manajemen seperti sepatu, helm, sering tidak dipakai. Pemakaian peralatan keselamatan selain sering dikaitkan dengan kesulitan dalam bekerja, mengurangi produktivitas, dan juga dikaitkan dengan peralatan tidak nyaman untuk dipakai dan pemakaiannya menyebabkan penyakit dan sebagainya merupakan alasan yang biasa diberikan oleh pekerja untuk tidak memakai peralatan keselamatan. Selain itu, ada juga sebagian pekerja yang tidak mau menggunakan peralatan keselamatan karena berkeyakinan bahwa budaya kerja mereka senantiasa seperti sebelumnya (Wang, 1994 dalam Misnan dkk, 2004: 1).

Pada dasarnya kecelakaan disebabkan oleh dua hal, yaitu tindakan yang tidak aman (*unsafe act*), kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan faktor alam. Dari hasil data kecelakaan didapatkan bahwa 88 % sebab kecelakaan adalah faktor manusia, 10 % faktor lingkungan dan 2 % faktor alam. Maka dari itu sumber daya manusia dalam hal ini memegang peranan sangat

penting dalam penciptaan kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja yang mau membiasakan dirinya dalam posisi aman dan menggunakan peralatan yang telah dicek keamanannya serta melakukan pekerjaannya dengan aman maka akan sangat membantu dalam memperkecil angka kecelakaan kerja (Suma'mur, 1996 dalam Retnowati, 2009: 10).

Cara yang terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan risikonya atau mengendalikan sumber bahayanya secara teknis dan apabila mungkin, perusahaan perlu menyediakan alat pelindung diri yang sesuai bagi pekerja yang berisiko dan mewajibkan penggunaannya, sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab IX pasal 13 yang menyatakan “barangsiapa akan memasuki suatu tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk Keselamatan Kerja dan memakai alat pelindung diri yang diwajibkan” (Suma'mur, 1996 dalam Wibowo, 2010: 6).

*International Labour Organisation (ILO)* mengungkapkan bahwa setiap tahun terjadi 2,2 juta kematian yang disebabkan karena penyakit atau kecelakaan akibat hubungan tenaga kerjaan. Sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja dimanadiperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan tenaga kerja baru setiap tahunnya. *Laporan International Labour Organization (ILO)* memasukkan Indonesiasebagai negara negara terendah kedua dalam program Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Laporan itudidasarkan pada survei terhadap 53 negara tahun lalu.(Dwi 2008 dalam Wibowo, 2010: 3).

Sementara menurut Direktur Operasional dan Pelayanan PT. jaminan Sosial Kerja (Jamsostek) Persero, untuk kejadian kecelakaan kerja dari tahun 2007-2009 di Indonesia masih tinggi.Data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Ke-menakertrans) menyebutkan sepanjang tahun 2009 terjadi 54.398 kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Angka ini menurun sejak 2007 yang sempat mencapai 83.714 kasus dan pada tahun 2008 sebanyak 58.600 kasus (Wahyuni wulan fitriyah, 2011: 3).

Oleh karena itu, untuk mencegah dan menanggulangnya dibutuhkan adanya motivasi kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja di PT. Semen Bosowa Maros, dengan tujuan

untuk menghindari atau memperkecil kecelakaan kerja. Bentuk pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dapat berupa alat pelindung diri, melaksanakan pelatihan K3, penyediaan APD oleh perusahaan, penetapan kebijakan dan pengawasan terhadap pekerja yang kurang memahami tentang bahaya di tempat kerja, yang tampak dari ketidakdisiplinan mereka dalam menggunakan APD saat bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Lokasi dan Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian *analitik* yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel secara *observasional*. Penelitian dilakukan di Pabrik Semen PT Semen Bosowa Maros yang berlokasi di wilayah Kabupaten Maros tepatnya di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung yang berjarak kurang lebih 50 km dari kota Makassar (Suparyono, 2010).

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional study*. Pada penelitian ini variabel dependen dan independen diobservasi secara bersamaan dan dilakukan satu kali pengukuran tanpa dilakukan tindak lanjut atau pengukuran ulang pada saat penelitian dilakukan (Saryono, 2013: 156).

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada bagian pengantongan (*packer*) pada PT Semen Bosowa Maros yang terdiri dari karyawan organik dan nonorganik, dengan jumlah 96 orang pekerja. Karyawan organik yaitu karyawan tetap yang direkrut oleh PT. Semen Bosowa Maros sedangkan karyawan nonorganik yaitu karyawan *outsourcing* yang direkrut oleh koperasi PT. Semen Bosowa Maros.

Sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini adalah sampel ditarik secara *quota sampling* pada pekerja bagian *packer* PT Semen Bosowa Maros yaitu sampel sebanyak 77 orang. Dalam hal pengambilan sampel dalam penelitian ini, karena departemen produksi *packer* di PT. Semen Bosowa Maros dibagi dalam 4 regu yang terdiri dari 3 shift. Maka untuk menghindari penyebaran sampel yang tidak merata maka setiap regu

ditetapkan anggota sampel secara *quota* atau jatah dari setiap regu, maka diperoleh jumlah quota disetiap regu shift 1, shift 2 dan shift 3 yaitu 19 orang dan shift 4 sebanyak 20 orang.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden yaitu karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Maros sesuai dengan daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah disusun. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian personalia PT Semen Bosowa Maros.

### ***Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diolah dengan menggunakan system komputerisasi (SPSS). Namun sebelum itu dilakukan proses *coding* yaitu proses pemberian kode jawaban kuesioner untuk memudahkan data ketika dimasukkan kedalam komputer, yang merupakan kegiatan merubah data bentuk berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan.

Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat merupakan suatu analisis untuk mendeskripsikan masing-masing variable yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel dependen dan independen, yaitu pengetahuan, pelatihan K3, ketersediaan APD, pengawasan perusahaan dan kebijakan. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara faktor independen dengan faktor dependen. Variable independen terdiri dari: pengetahuan, pelatihan K3, ketersediaan APD, pengawasan perusahaan dan kebijakan. Analisis menggunakan uji statistic Chi Square ( $X^2$ ) dengan Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ). Tingkat kemaknaan yang dipilih adalah  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL

**Tabel 1** menunjukkan bahwa responden yang menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan berpengetahuan baik sebanyak 50 orang (64.93%) sedangkan responden yang menggunakan Alat Pelindung Diri tidak lengkap dan berpengetahuan baik yaitu 11 orang (9.1%). Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* nilai dengan p value sebesar 0.000 ( $p \leq 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 2** menunjukkan bahwa responden yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan menyatakan bahwa tidak tersedia APD sebanyak 5 orang (5.19%) sedangkan responden yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap dan menyatakan tidak tersedianya Alat Pelindung Diri sebanyak 0 orang (0.0 %). Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value 0.241 ( $p > 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 3** menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 43 orang (55.84%) sedangkan responden yang pernah mengikuti pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap yaitu 10 orang (12.98%). Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4** menunjukkan bahwa responden menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 46 orang (59.74%) sedangkan responden yang menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 13 orang (16.88 %). Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value sebesar 1.532 ( $p > 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



**Tabel 5** menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ada kebijakan perusahaan mengenai penggunaan APD dan menggunakan Alat Pelindung Diri lengkap sebanyak 52 orang (67.53%) sedangkan responden yang menyatakan ada kebijakan perusahaan mengenai penggunaan APD dan tidak menggunakan APD lengkap yaitu 12 orang (15.58 %). Uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh *continuity correction* dengan nilai p value sebesar 0.000 ( $p \leq 0.05$ ), ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis terhadap 77 responden pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014 dengan menggunakan uji *chi-square* dengan melihat nilai p value dan *continuity correction* (untuk variabel yang terdapat *cell*  $> 5$ ) untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, maka hasil dari analisis tersebut masing-masing akan dibahas sebagai berikut:

### 1. Pengetahuan

Setelah melakukan penelitian pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014 didapatkan pengetahuan responden baik yang menggunakan APD lengkap sebanyak 50 orang (64,93%) dan pengetahuan responden kurang baik yang menggunakan APD tidak lengkap 11 orang (14,28%). Sedangkan pengetahuan responden yang kurang baik dan menggunakan APD lengkap sebanyak 13 orang (16,88%) dan pengetahuan responden yang kurang baik dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 3 orang (3,89%).

Hasil uji chi square diperoleh nilai *continuity correction* p value = 0,000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Maka responden yang memiliki pengetahuan baik menggunakan Alat Pelindung Diri yang lengkap saat bekerja dibandingkan dengan responden yang memiliki pengetahuan kurang baik.



Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Green (1980 dalam Wibowo, 2010: 87) yang menyatakan pengetahuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh (*predisposing factors*) yang mendorong atau menghambat individu untuk berperilaku (dalam hal ini penggunaan APD karyawan). Pendapat ini juga dikemukakan oleh Ramsey (1978 dalam Wibowo, 2010: 87) bahwa pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang, bila pekerja mempunyai pengetahuan yang kurang terhadap potensi ataupun sumber bahaya yang ada di lingkungan kerjanya, maka individu tersebut akan cenderung membuat keputusan yang salah, dalam hal ini perilaku penggunaan APD. Sementara itu Notoatmodjo (1983) mengatakan bahwa perilaku yang didasari pada pengetahuan akan lebih langgeng (*long lasting*) dibandingkan dengan perilaku yang tidak didasari pengetahuan. Semakin tinggi pengetahuan seseorang diharapkan perilakunya juga akan semakin baik.

## 2. Ketersediaan APD

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan tersedianya APD dan menggunakan APD lengkap sebanyak 58 orang (79.22%) dan responden yang menyatakan tersedianya APD dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 14 orang (15.58%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak tersedia APD dan menggunakan APD lengkap sebanyak 5 orang (5.19%) dan responden yang menyatakan tidak tersedia APD dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 0 orang (0.00%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p = 0.241$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak ada hubungan antara ketersediaan APD dengan penggunaan APD pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa meskipun disediakan APD secara lengkap oleh perusahaan tidak mempengaruhi penggunaan APD karyawan secara lengkap pada saat bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan teori Lawrence Green (dalam Notoatmojo, 2005) yang mengemukakan bahwa perilaku terbentuk dari 3 faktor yang salah satu faktor

pendukung (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas atau sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung.

### 3. Pelatihan K3

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan K3 dan menggunakan APD lengkap sebanyak 43 orang (55.84%) dan yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan K3 dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 10 orang (12.98%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dan menggunakan APD lengkap sebanyak 20 orang (25.98%) dan responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dan tidak menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 4 orang (5.2%).

Pada dasarnya semua karyawan pernah mengikuti pelatihan K3 hanya saja pelaksanaannya tidak dilakukan sekali setahun. Hal ini disebabkan karyawan hanya mendapatkan pelatihan K3 ketika pertama kali masuk dan diterima bekerja di perusahaan melalui pelaksanaan induksi K3 (*safety induction*) oleh pihak departemen *safety* PT. Semen Bosowa Maros, hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang potensi bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja serta pentingnya penggunaan APD saat bekerja dan pelaksanaan induksi K3 tersebut bersifat wajib untuk diikuti oleh setiap karyawan yang diterima bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p\text{-value} = 0.000$  ( $p < 0.005$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan antara pelatihan K3 dengan penggunaan APD pada karyawan bagian packer PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan K3 mempengaruhi penggunaan APD karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Straus dan Sayles (dalam Notoatmojo, 1989) pelatihan berarti merubah perilaku. Pelatihan adalah salah

satu bentuk proses pendidikan dengan melalui training sasaran belajar atau sasaran pendidikan yang akan memperoleh pangalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku.

Dalam agama Islam kita sebagai ummat Islam diwajibkan untuk menuntut ilmu baik itu melalui pendidikan formal ataupun pelatihan, karena Allah akan mengangkat derajat orang-orang berilmu, hal ini terdapat dalam Al Quran QS Al Mujadalah/58:11:

﴿حَبِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتُ الْعِلْمِ أُوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ

*Terjemahnya: Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (Kementrian Agama, 2010: 543)

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah swt akan meninggikan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan berupa derajat. Oleh karena itu, wajib untuk menuntut ilmu dimanapun kita berada, walauun kita dalam keadaan bekerja. Karena itu penting bagi setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Karena selain upaya untuk mencegah dari tindakan lalai dalam bekerja juga dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan.

#### 4. Pengawasan Perusahaan

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 46 orang (59.74%) dan responden yang menyatakan ada pengawasan dan menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 13 orang (16.88%). Sedangkan responden yang menyatakan tidak ada pengawasan perusahaan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 17 orang (12.1%) dan responden yang menyatakan tidak ada pengawasan perusahaan dan tidak menggunakan APD tidak lengkap sebanyak 1 orang (1.29%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p$  value = 1.532 ( $p > 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak ada hubungan

antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan APD pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Menurut Kelman (1958 dalam Wibowo, 2010 34) bahwa perubahan perilaku individu dimulai dengan tahap kepatuhan, identifikasi, kemudian baru menjadi internalisasi. Mula-mula individu mematuhi tanpa kerelaan melakukan tindakan tersebut dan seringkali karena ingin menghindari hukuman ataupun sanksi, jika dapat mematuhi anjuran tersebut maka biasanya perubahan yang terjadi pada tahap ini sifatnya sementara, artinya bahwa tindakan dilakukan selama masih ada pengawas. Namun pada saat pengawas mengundur perilaku itu pun ditinggalkan lagi.

## 5. Kebijakan

Pada penelitian ini jumlah responden yang menyatakan adanya kebijakan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 52 orang (67.53%) dan yang menyatakan ada kebijakan dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 12 orang (15.58%). Sedangkan yang menyatakan tidak ada kebijakan dan menggunakan APD lengkap sebanyak 11 orang (14.3%) dan yang menyatakan tidak ada kebijakan dan tidak menggunakan APD lengkap sebanyak 2 orang (2.59%).

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai *continuity correction* dengan nilai  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan APD karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini berarti bahwa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang dilaksanakan dengan komitmen yang baik mempengaruhi karyawan dalam menggunakan APD saat bekerja.

Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh perusahaan dan atau pengurus yang memuat keseluruhan kesehatan dan keselamatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional. Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi antar pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja yang bersifat dinamik

dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3 (Permenaker/05/Men/1996).

Sementara itu komitmen merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan kebijakan K3. Menurut Frank Bird dalam bukunya "*commitment*" merupakan tekad kuat untuk melaksanakan sesuatu, dalam hal ini K3 dalam organisasinya. Tanpa komitmen kebijakan K3 yang telah disusun dengan baik tidak akan bermakna.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri pada karyawan.
2. Tidak ada hubungan antara ketersediaan Alat Pelindung Diri dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.
3. Ada hubungan antara pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.
4. Tidak ada hubungan antara pengawasan perusahaan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri Karyawan.
5. Ada hubungan antara kebijakan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran yang baiknya dilakukan untuk makin meningkatkan kualitas perusahaan di PT. Semen Bosowa Maros yaitu:

1. Pengetahuan yang baik tentang APD sebaiknya diiringi dengan pemberian *safety talk* sebelum bekerja agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan tidak melupakan prosedur keselamatan kerja khususnya tentang penggunaan APD.
2. Ketersediaan APD yang lengkap seharusnya diterima dengan baik oleh karyawan karena itu penting bagi perusahaan untuk mengubah persepsi karyawan yang

mengganggu penggunaan APD mengganggu pekerjaan melalui penyediaan APD yang nyaman digunakan.

3. Pelatihan dan penyuluhan kesehatan dan keselamatan sebaiknya lebih dilaksanakan lebih rutin dalam setahun utamanya penyuluhan tentang pentingnya potensi bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja serta fungsi penggunaan Alat Pelindung Diri saat bekerja.
4. Agar pihak perusahaan lebih memperhatikan penggunaan Alat Pelindung Diri yang telah disiapkan utamanya kelengkapan penggunaan melalui pelaksanaan pengawasan berkelanjutan melalui pembinaan terhadap kepatuhan penggunaan APD secara lengkap.
5. Kebijakan tentang penggunaan Alat Pelindung Diri sebaiknya dipertegas melalui pemberian sanksi terhadap karyawan yang sering kali mendapat teguran khususnya penggunaan APD saat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan. Kementrian Agama Republik Indonesia Tahun 2010. Wali Oasis Terrace Resident.

BSI, *Occupational Health dan Safety Management system 18001*, Requirement for the Implementation. 1999 United Kingdom: BSI,

Bustanul, Arifin. 2012. *“Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian Alat Pelindung diri di Bagian Coal Yard PT. X Unit 3 dan 4 Kabupaten Jepara,.(Jurnal)”*

Depnakertrans RI. 2007. *Kecelakaan Kerjadan Faktor-faktor yang berhubungan di Indonesia* (Berdasarkan data PT. Jamsostek, Tbk) Volume XXXX No.3 .Majalah Keselamatan Kerja dan Hiperkes. Juli-Oktober. Jakarta: Depnakertrans RI Press. Halaman 31-34

Green, Laurence, dkk. 1980. Diterjemahkan oleh Zulazmi hamdy, Zarfieltafal, dan sudarti kresno. *Perencanaan Pendidikan Kesehatan Sebuah Pendekatan Diagnostik*. Jakarta: Proyek Pengembangan Fakultas Kesehatan Masyarakat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. \_\_\_\_\_. Pengawasan keselamatan kerja. Makarti Karya Murtitama.

Menteri Tenaga Kerja, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1996*, Jakarta: Depnaker, 1996



- Mulyono. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Makalah, Skripsi, Disertasi, dan Laporan Penelitian)*. Makassar: Alauddin Press
- Notoatmojo, Soekidjo. 1989. *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Balai Penerbit Kesehatan Masyarakat.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Notoatmojo. 2003. *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Balai Penerbit Kesehatan Masyarakat.
- Peraturan Menteri, 2010. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer Per. 08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri*, Jakarta: Berita Negara Republik Indonesia tahun 2010 Nomer 330
- Pithaloka Sumarna, Dian. Furqan, M Naeim.. Ruseng, Syamsiar S. 2013. *Determinan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Karyawan Percetakan di Kota Makassar (Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM Unhas Makassar).*(Jurnal)
- Pudjowati, Dwi Tjajani, 1998. *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri di Bagian Pemintalan dan Penenunan Pabrik Textil “X” Banjarnegara Kabupaten Bandung tahun 1998, (Jurnal)*
- Rahaju, pudji. 2011. “*Analisis Faktor Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Petugas Di Unit Pelayanan Laboratorium*”. Jurnal Kesehasatan Volume 2 Nomor 2 (Jurnal)
- Rahwan,Ahmad. 2012. *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Karyawan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada PT. Harta Samudra Pelabuhan Perikanan Nusantara Ambon tahun 2012.*(journal)
- Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesan dan keserasian Al Quran Volume 1*. Lentera hati: Jakarta
- Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesan dan keserasian Al Quran Volume 2*. Lentera hati: Jakarta
- Shihab, quraish. 2009. *Tafsir Al Misbah “Pesan, kesan dan keserasian Al Quran Volume 6*. Lentera hati: Jakarta
- Suardi, Rudi. \_\_\_\_\_. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996*
- Suma'mur, P.K. 1989. *Hiegen Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Wibowo, Arianto. 2010. “*Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Di Areal Pertambangan Pt. Antam Tbk unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor kabupaten Bogor*”(skripsi): Bogor

## LAMPIRAN

Tabel 1

Hubungan antara Pengetahuan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Pengetahuan responden	Penggunaan Alat Pelindung Diri				Jumlah		p Value
	Menggunakan dan Lengkap		Menggunakan dan Tidak lengkap		n	%	
	N	%	N	%			
Baik	50	64.93	11	14.28	61	79.21	0.000
Kurang baik	13	16.88	3	3.89	16	20.77	
Total	65	84.42	12	15.58	77	100	

Sumber: Data Primer 2014

Tabel 2

Hubungan antara ketersediaan APD dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Ketersediaan APD	Penggunaan APD				Jumlah		p Value
	Menggunakan dan Lengkap		Menggunakan dan Tidak lengkap		n	%	
	N	%	N	%			
Tersedia	58	79.22	14	15.58	72	94.81	0.241
Tidak tersedia	5	5.19	0	0.0	5	5.19	
Total	63	84.41	14	15.58	77	100	

Sumber: Data primer 2014

Tabel 3

Hubungan antara Pelatihan K3 dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maros Tahun 2014

Pelatihan K3	Penggunaan Alat Pelindung Diri				Jumlah (n)		p Value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	N	%	N	%			
Pernah	43	55.84	10	12.98	53	68.82	0.000
Tidak pernah	20	25.98	4	5.2	24	31.18	
Total	63	81.82	14	18.18	77	100	

Sumber: Data Primer 2014



Tabel 4

Hubungan antara pengawasan perusahaan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Pengawasan perusahaan	Penggunaan APD				Jumlah		p value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	n	%	n	%			
Ada	46	59.74	13	16.88	59	76.62	1.532
Tidak ada	17	22.1	1	1.29	18	20.77	
Total	63	84.84	14	18.17	77	100	

Sumber: Data primer 2014

Tabel 5

Hubungan antara kebijakan dengan Penggunaan APD  
Karyawan Bagian Packer PT. Semen Bosowa Maris Tahun 2014

Kebijakan	Penggunaan APD				Jumlah		p value
	Menggunakan dan lengkap		Menggunakan dan tidak lengkap		n	%	
	n	%	n	%			
Ya	52	67.53	12	15.58	64	83.11	0.000
Tidak	11	14.3	2	2.59	13	16.89	
Total	63	81.81	14	15.58	77	100	

Sumber: Data primer 2014

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Hipotesis Penelitian.....	7
D. Definisi Operasional.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Pengertian Belajar .....	11
B. Teori-teori Belajar .....	13
C. Media Pembelajaran.....	20
D. Hasil Belajar .....	29

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Subjek Penelitian .....	33
C. Variabel Penelitian .....	33
D. Desain Penelitian.....	34
E. Populasi dan Sampel .....	34
F. Prosedur Penelitian.....	36
G. Teknik Analisa Data.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Implikasi.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR PUSTAKA

- Arba'at, 2008. *Pembelajaran virtual*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arif Tiro, Muhammad. 2008. *Dasar-Dasar Statistika*. Makassar: Andira Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arsyad, Azhar. 2002. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bappenas. 2008. *Prasarana Penunjang Mutu Pendidikan*. <http://www.bappenas.go.id/indek.php%3Fmodule%3Ffilemanager%26func%3Ddownload>) (24 April 2014).
- Decaprio, Richard. 2013. *Tips Mengelola Laboratorium Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Berbahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Depdiknas. "Penguasaan Pelajaran secara Nasional Masih Rendah". (<http://www.Depdiknas.go.id/publikasi/bief/oldedition/harri-3A.html>) (12 Februari 2014).
- Hofstein Avi and Lunetta Vincent, *The Role of Laboratory in Science Teaching: Neglected Aspects of Research*. Review of Educational Research. [http://www.teaching/JSTOR\\_%20Review%20of%20Educational%20Research\\_%20Vol.%2052,%20No.%202%20\(Summer,%201982\),%20pp.%20201-217.htm](http://www.teaching/JSTOR_%20Review%20of%20Educational%20Research_%20Vol.%2052,%20No.%202%20(Summer,%201982),%20pp.%20201-217.htm) (20 April 2014).
- Mania, Sitti. 2012. *Pengantar Evaluasi Pengajaran*. Makassar: Alauddin University Press.
- Mudjiono. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. 2010. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Slameto. 2004. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soemanto, Wasti.1983. *Psikologi Pendidikan “Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudijono, Anas. 2011. *Pengantar evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, Nana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sukardi. 2009. *Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suryabrata, Sumardi. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno. 2011. *Pengantar Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Gaung Persada.
- Syah, Muhibbin. 2004. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wikipedia the Free Encyclopedia, “*Laboratorium*”. <http://id.Wikipedia.org/wiki/Laboratorium> (13 Januari 2014).
- Willis, Ratna. 1989. *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Erlangga.
- Yaumi, Muhammad. 2012. *Desain Pembelajaran efektif*. Makassar: UIN Press.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prinsip-Prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: PT. Fajar Interpranata Mandiri.